



แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลท่ากระดาน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖



แผนปฏิบัติการ

การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลท่ากระดาน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

คำนำ

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลท่ากระดาน ประจำปี ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด งานบริหารทั่วไปจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ เพื่อยกระดับคุณภาพให้ได้มาตรฐานและบุคลากรมีขีดความสามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

งานบริหารทั่วไป

สารบัญ

หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๑
ขั้นตอนการดำเนินการ	๒
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์	๓
โครงสร้างโรงพยาบาลท่ากระดาน	๔
สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๕
แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่ากระดาน	๗
การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ	๑๘
การติดตามและรายงานผล	๑๘
แผนอบรมบุคลากรปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๒๐
แผนสรรหาคูคณากรปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗	๒๒

บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้นวัตกรรมใหม่ ด้านเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าโมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” เมื่อองค์กร ระบบงาน และทรัพยากรบุคคล รวมถึงบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริการทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐจึงต้องมีการปรับตัวเช่นกันเพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์องค์กร หรืออาจเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังการ การบริหาร “คน” จึงถือเป็นความท้าทายสำคัญ เนื่องจากคน หรือทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการดำเนินงานและชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร

โรงพยาบาลท่ากระดาน ให้ความสำคัญต่อทุนมนุษย์ โดยเน้นพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ เป็นคนดี มีคุณค่าและความสุข ภายใต้จุดยืน “เก่ง ดี มีสุข” ด้วยแนวความคิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ Happy & Healthy Workplace โดยได้มีการพัฒนางานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นด้านคุณภาพเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

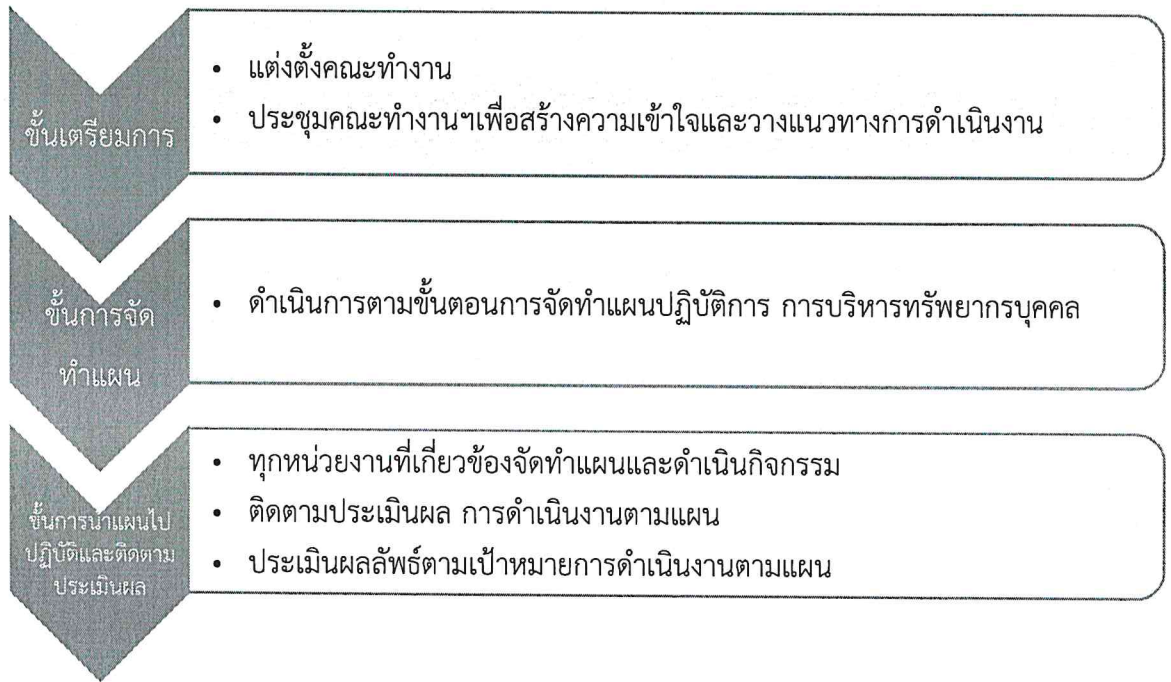
๑. เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

๒. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๓. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

๑.๓ ขั้นตอนการดำเนินงาน

กระบวนการ การจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖



ขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลท่ากระดาน
๒. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล
 - โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังในปัจจุบัน
 - สภาพปัจจุบันด้านอัตรากำลัง ระดับตำแหน่ง และสายงาน
๓. ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่ากระดาน
 - โครงการ / กิจกรรมและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
 - รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่ากระดาน
๔. จัดทำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน
โดยกำหนดรายละเอียดในแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติ ประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์
เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด แผนงาน โครงการ กิจกรรม ระยะเวลาดำเนินการ งบประมาณ ความสำเร็จ
ของโครงการ ผลผลิตรูปธรรมและค่าเป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ
๕. นำเสนอแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน เพื่อขอความเห็นชอบ
๖. สื่อสาร เผยแพร่ แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน ปี ๒๕๖๕
เพื่อให้บุคลากรในโรงพยาบาลท่ากระดานรับทราบ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิเช่น หนังสือเวียน
เว็บไซต์ เพจโรงพยาบาลท่ากระดาน
๗. แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการกิจกรรม นำแผนไปสู่กระบวนการปฏิบัติ

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประวัติโรงพยาบาลท่ากระดาน

โรงพยาบาลท่ากระดาน เริ่มเปิดบริการเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๘๗ หมู่ ๒ ตำบลท่ากระดาน อำเภอศรีสวัสดิ์ จังหวัดกาญจนบุรี ๗๑๒๕๐ เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด ๓๐ เตียง ระดับทุติยภูมิ F๒ ตั้งสังกัดในส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตั้งสังกัดในพื้นที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี พื้นที่ในความรับผิดชอบ ๔ ตำบล ๑๘ หมู่บ้าน ๔,๖๖๕ หลังคาเรือน ประชากร ๑๒,๔๐๓ คน

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงพยาบาลท่ากระดาน เป็นโรงพยาบาลชุมชนที่มุ่งเน้นระบบบริการองค์รวมด้วยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

พันธกิจ(Missions)

- M๑ พัฒนาระบบบริการ
- M๒ พัฒนาระบบบริการสุขภาพกับภาคีเครือข่าย
- M๓ พัฒนาการบริหารจัดการองค์รอย่างมีประสิทธิภาพ
- M๔ พัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านสารสนเทศและการเงินการคลัง

ค่านิยมหลักของโรงพยาบาลท่ากระดาน T.E.A.M.

T: Teamwork การรักษาและการทำงานเป็นทีม

E: Excekkence มุ่งสู่ผลงานที่มีคุณภาพเป็นเลิศ

A: Accuracy มีความถูกต้องแม่นยำในการรักษา

M: Management & Mild บริหารจัดการองค์รอย่างมีประสิทธิภาพและมีจิตใจในการให้บริการที่ดี

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลท่ากระดาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ คุณภาพบริการได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการองค์รอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประชาชนเข้าถึงบริการและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน

กลยุทธ์ (Strategies)

SO : ยกระดับคุณภาพการดูแลองค์รวม

ST: เสริมสร้างพลังภาคีเครือข่ายในการสร้างสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการและปัญหาชุมชน

WO: เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร

WT: เพิ่มประสิทธิภาพสารสนเทศสุขภาพดิจิทัลและการบริหารจัดการการเงินการคลัง

ค่านิยม (M O P H) กระทรวงสาธารณสุข

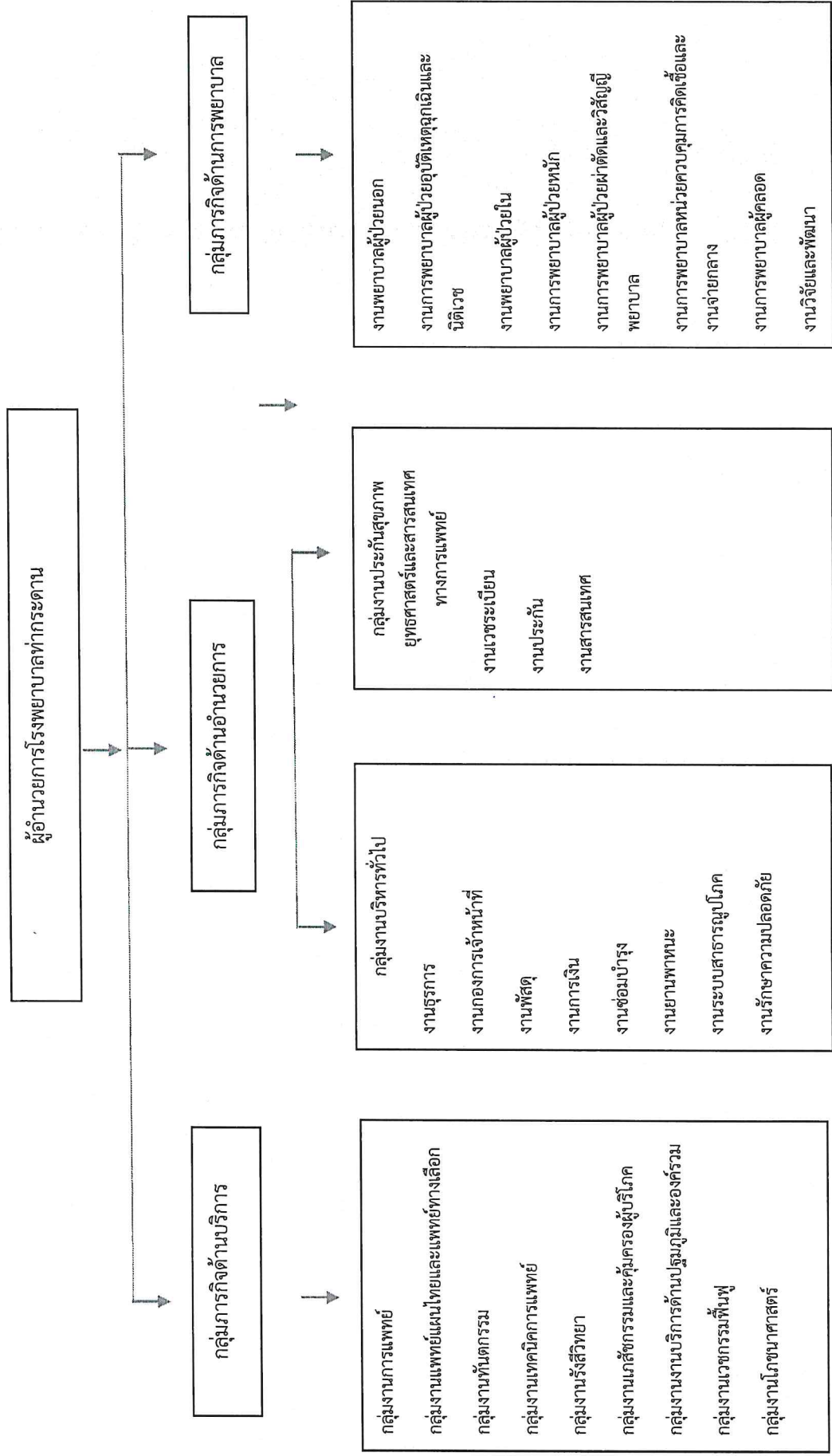
M : Mastery เป็นนายตนเอง หมายถึง หมั่นฝึกฝนตนเองให้มีศักยภาพ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีวินัย ปฏิบัติตามกฎระเบียบ บนพื้นฐานของการมีสำนึกรับผิดชอบ คุณธรรม และจริยธรรม

O : Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ หมายถึง สร้างสรรค์นวัตกรรม/สิ่งใหม่ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบสุขภาพ

P : People centered ใส่ใจประชาชน หมายถึง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการทำงาน เพื่อประโยชน์อันดีแก่ประชาชน โดยใช้หลัก “เข้าใจ เข้าถึง ทั่วถึง”

H : Humility ถ่อมตนอ่อนน้อม หมายถึง มีสัมมาคารวะ มีน้ำใจ ให้อภัย รับฟังความเห็น เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

โครงสร้างโรงพยาบาลท่ากระดาน



สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลท่ากระดานให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านบุคลากรอันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่มาตรฐานสากล ได้มีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลท่ากระดาน โดยให้ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

มติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ กำหนดให้มีการดำเนินงาน ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. โครงการวางแผนอัตรากำลังโรงพยาบาลท่ากระดาน
๒. โครงการจัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ประเภทวิชาการ)
๓. โครงการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ (Succession Plan) ของโรงพยาบาลท่ากระดาน
๔. โครงการพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลท่ากระดานตามสมรรถนะและมาตรฐานที่กำหนด

มติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการดำเนินงาน ๔ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรค
๒. แนวทางการพัฒนาบุคลากรทางหลักสูตร E-learning
๓. โครงการพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่ากระดาน
๔. โครงการพัฒนาฐานข้อมูลกำลังคนโรงพยาบาลท่ากระดาน

มติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการดำเนินงาน ๒ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. การสร้างความเชื่อมั่นระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ (PMS)
๒. โครงการสร้างระบบโค้ช (Coaching) และระบบพี่เลี้ยง (Mentoring)

มติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล กำหนดให้มีการดำเนินงาน ๕ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. โครงการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
๒. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บังคับบัญชาด้านวินัยและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๓. โครงการส่งเสริมการรับรู้ค่านิยม MOPH
๔. การดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบโรงพยาบาลท่ากระดาน

๕. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บุคลากรโรงพยาบาลท่ากระดาน

มติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กำหนดให้มีการดำเนินงาน
๑ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๑. การเสริมสร้างความผูกพันบุคลากรโรงพยาบาลท่ากระดาน

แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

วิสัยทัศน์ด้านการบริการทรัพยากรบุคคล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตที่ดี ภายใต้จุดยืน “เก่ง ดี มีสุข”

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมืออาชีพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลท่ากระดานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผาสุก ให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน ครอบครัว และสังคม
๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ
๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๓. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๔. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อปฏิบัติงาน
๕. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาระบบการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหารและวิชาการที่สำคัญ
๗. เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัยและป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
๘. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตและประพฤติชอบในวงราชการ



แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลท่ากระดาน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลท่ากระดาน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์							
๑.๑ วิเคราะห์ โครงสร้างและ อัตรากำลังเชิงลึก	๑.๑.๑ ร้อยละของ หน่วยงานที่ได้รับ รายงาน ข้อเสนอแนะการ วิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลัง	๑. การวิเคราะห์โครงสร้างและ อัตรากำลังของหน่วยงานตาม ภารกิจของโรงพยาบาลท่า กระดาน ๑.๑ ขี้แจงหน่วยงาน ๑.๒ หน่วยงานจัดทำข้อมูล วิเคราะห์ โครงสร้างและ อัตรากำลังของหน่วยงานตาม ภารกิจ ๑.๓ จัดประชุมเพื่อวิเคราะห์ โครงสร้างและอัตรากำลังของ หน่วยงาน ๑.๔ สรุปลงผู้อำนวยการให้ ความเห็นชอบและแจ้งเวียน หน่วยงานเพื่อทราบ	ม.ค. - มี.ค. ๖๖		รายงานข้อเสนอแนะ การวิเคราะห์โครงสร้าง และอัตรากำลัง	๑ เรื่อง	งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล

เป้าประสงค์ เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑.๓ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกด้านอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล	๑.๓.๑. ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานให้บุคลากรมีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด	๔. โครงการพัฒนาและยกระดับศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะและมาตรฐานที่กำหนด			ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ ๘๐	งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผลผลิตรูปธรรม	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ

เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ดำเนินการ	(บาท)		
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๑. ส่งเสริมให้มีกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลายมาใช้ใน การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและลด ค่าใช้จ่าย	๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๑.๑ การพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. ๑.๑.๑ จัดทำแนวทางการพัฒนาตนเองผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. ๑.๑.๒ รายงานผลการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงพยาบาลท่ากระดาน		แนวทางการพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ.	งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล
๑.๒ พัฒนาระบบ E-learning อย่างต่อเนื่อง	๑.๒.๑ ร้อยละของบุคลากรที่มี การพัฒนาทางระบบ E-learning			รายงานผลการพัฒนาตนเองของบุคลากร โรงพยาบาลท่ากระดาน	งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผลผลิต/รูปธรรม	ผู้รับผิดชอบ
				ค่าเป้าหมาย	

เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ดำเนินการ	(บาท)	ร้อยละ ๑๐๐	งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล
๑.๔ ส่งเสริมพัฒนา เครือข่ายด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลภายใน โรงพยาบาลท่า กระดาน	๑.๔.๑ ร้อยละของ บุคลากรเครือข่าย ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลใน โรงพยาบาลท่า กระดานที่ได้รับการ พัฒนา	๑. โครงการพัฒนาเครือข่าย ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่า กระดาน		บุคลากรเครือข่ายด้าน การบริหารทรัพยากร บุคคลที่เข้าร่วม โครงการได้รับการ พัฒนา	งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล
	๑.๔.๒ จำนวน ช่องทางที่ เผยแพร่แนว ทางการปฏิบัติที่ เกี่ยวกับการ บริหารทรัพยากร บุคคล	๑. การพัฒนาช่องทาง เผยแพร่แนวทางการปฏิบัติ ที่เกี่ยวกับการบริหาร ทรัพยากรบุคคล		๑ คัด คลังความรู้เกี่ยวกับ การบริหารทรัพยากร บุคคล	งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผลผลิต/รูปธรรม	ผู้รับผิดชอบ
				ค่าเป้าหมาย	

เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ดำเนินการ	(บาท)	วัตถุประสงค์	คำเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
<p>๓.๒ สร้างความเข้าใจและความเชื่อมั่นในกระบวนการและหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติราชการให้บุคลากรทุกระดับ</p>	<p>๓.๒.๑ ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑. การพัฒนาระบบประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากร โรงพยาบาลท่ากระดาน</p> <p>๑.๑ สื่อสาร ชี้แจง หลักเกณฑ์ การประเมินและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๒ จัดทำช่องทางการรับแจ้งปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะของหน่วยงาน พร้อมสื่อสารให้หน่วยงานใช้</p> <p>๑.๓ ตอบข้อซักถามและแก้ไข ปัญหาอุปสรรค</p> <p>๑.๔ กำกับ ติดตาม และสรุปผลการบริหารผลการปฏิบัติงาน</p> <p>๑.๕ สํารวจและสรุปผลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>			<p>สรุปลความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน</p>	๑ เรื่อง	งานบริหารทั่วไป/กลุ่มการพยาบาล
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/	งบประมาณ	ผลผลิต/รูปธรรม	คำเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ

เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ดำเนินการ	(บาท)		
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล					
๔.๑ วางระบบควบคุมและป้องกันมิให้บุคลากรกระทำความผิดวินัย	๔.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการควบคุมและป้องกันมิให้บุคลากรกระทำความผิดวินัย	๑. การเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม ๑.๑ โครงการฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยข้าราชการใหม่ ผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ๑.๒ การเสริมสร้างวินัยเชิงบวก โดยการจัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ความรู้ให้กับผู้บังคับบัญชาทุกระดับ		คู่มือเกี่ยวกับ การเสริมสร้างวินัย	๑ เรื่อง งานบริหารทั่วไป/ กลุ่มการพยาบาล
เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/	งบประมาณ	ผลผลิต/รูปธรรม	ค่าเป้าหมาย
					ผู้รับผิดชอบ

เชิงกลยุทธ์		กิจกรรม	ดำเนินการ	(บาท)			
<p>๔.๒ ปศุภัณฑ์ คุณธรรมจริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง</p>	<p>๔.๑.๒ ร้อยละ ของกลุ่ม เป้าหมายที่ได้ รับการพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม</p>	<p>๑. การดำเนินการสร้าง เสริมคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริต ประพตติมิชอบ ๒. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม บุคลากร โรงพยาบาลท่ากระดาน</p>			<p>แนวทางการ ดำเนินการสร้างเสริม คุณธรรมจริยธรรม และป้องกันการ ทุจริตประพตติมิชอบ หน่วยงานมีการ ส่งเสริมและพัฒนา คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการ ทุจริตประพตติมิชอบ โรงพยาบาลท่า กระดาน</p>	<p>๑ เรื่อง</p>	<p>งานบริหาร ทั่วไป/กลุ่มการ พยาบาล</p>

<p>๔.๓ ทบทวน หลักเกณฑ์ในการ แต่งตั้งให้ไปรษณีย์ และเป็นธรรม โดย กระบวนการมีส่วนร่วม ร่วม</p>	<p>๔.๑.๓ ร้อยละ หน่วยงานที่มีการ จัดกิจกรรม ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ๔.๓.๑ ระดับ ความสำเร็จของ การจัดทำ หลักเกณฑ์ในการ แต่งตั้งให้ไปรษณีย์ และเป็นธรรม</p>	<p>๑. การทบทวนหลักเกณฑ์ การเผยแพร่ผลงานวิชาการ ๑.๑ ปรับปรุงแบบพิจารณา คัดเลือกบุคคลให้สอดคล้อง กับหลักเกณฑ์การเผยแพร่ ผลงานวิชาการ ๑.๒ ทบทวนหลักเกณฑ์ การเผยแพร่ผลงานวิชาการ ให้สอดคล้องกับปัจจุบันซึ่ง มีช่องทางการเผยแพร่ที่ หลากหลายขึ้น เช่น การ ประชุมทางวิชาการ วารสารออนไลน์ หรือ เว็บไซต์ทางการศึกษา ๑.๒.๑ เสนอผู้อำนวยการ พิจารณาอนุมัติ ๑.๒.๒ ทำหนังสือเวียนแจ้ง หน่วยงานให้เจ้าหน้าที่ ทราบและถือปฏิบัติ</p>				<p>ร้อยละ ๑๐๐</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p>
<p>เป้าประสงค์</p>	<p>ตัวชี้วัด (KPIs)</p>	<p>แผนงาน/โครงการ/</p>	<p>ระยะเวลา</p>	<p>งบประมาณ</p>	<p>ผลผลิต/รูปธรรม</p>	<p>ค่าเป้าหมาย</p>	<p>ผู้รับผิดชอบ</p>

เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม	ดำเนินการ	(บาท)	ร้อยละ ๘๐	ทีม HRD
มิติที่ ๕: คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน					
๕.๑ ส่งเสริมให้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่องให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ	๑.๑.๑ ร้อยละของหน่วยงานที่มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน	๑. การเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากรในโรงพยาบาลท่ากระดาน ๑.๑ ทบทวนและแต่งตั้งคณะกรรมการ ๑.๒ จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากร		หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุขแก่ผู้ปฏิบัติงาน	ทีม HRD
๕.๒ เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานและสัมพันธ์ภาพในหน่วยงาน	๑.๓ จัดกิจกรรมตามแผนเพื่อสร้างความสุขและความผูกพัน ๑.๔ ประเมินความสุขของบุคลากร ๑.๕ รายงานผลการเสริมสร้างความสุขและความผูกพันบุคลากร			บุคลากรมีความพึงพอใจในการเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน	ทีม HRD

การนำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่ากระดาน ไปสู่การปฏิบัติและการติดตามรายงานผล

การนำแผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่การปฏิบัติ

เพื่อให้หน่วยงานในโรงพยาบาลท่ากระดานมีแนวทางการดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันกำหนดแนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลท่ากระดาน เผยแพร่และประชาสัมพันธ์แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่ากระดาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในหลายช่องทางสื่อสาร เช่น การจัดพิมพ์เป็นรูปเล่ม การจัดประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน การจัดทำ CD เพื่อเผยแพร่ข้อมูล เผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ กลุ่มไลน์โรงพยาบาลท่ากระดาน เพจโรงพยาบาลท่ากระดาน เป็นต้น
2. หน่วยงานที่รับผิดชอบและเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานตามแผน จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยระบุโครงการ วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัดของโครงการ และวิธีการดำเนินการตามรูปแบบโครงการที่ถือปฏิบัติ และปฏิบัติตามแผน
3. งานบริหารและกลุ่มการพยาบาลรับผิดชอบติดตามการดำเนินงาน รวบรวมข้อมูล และรายงานผลไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่ากระดาน

การติดตามและรายงานผล

เพื่อให้การติดตามความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ ให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดการติดตามความก้าวหน้าเป็นรายเดือน รายไตรมาส และรายงานผลไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่ากระดานทุก ๖ เดือน

