

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

Scope of Service : สรรหา พัฒนา รักษาไว้ ใช้ประโยชน์

วิสัยทัศน์โรงพยาบาล : โรงพยาบาลศูนย์เชี่ยวชาญระดับสูง ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย ประชาชนไว้วางใจ การแพทย์แผนไทยและสมุนไพรระดับนานาชาติ

ยุทธศาสตร์ ที่ 5 : บุคลากรและความผูกพันในองค์กร (People Excellence)

เป้าประสงค์ : บุคลากรมีสมรรถนะสูง

กลยุทธ์ ปี 2568-2570 : ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร TRUST

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				1	2	3	4	5
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์								
1.วางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร	1.1 โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร มีแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องเพียงพอกับภารกิจหลักของโรงพยาบาล	1.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีแผน อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล 1.1.2 ระดับความสำเร็จการจัดทำแผนอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี	- การวิเคราะห์อัตรากำลัง (Workforce Planning)	15	20	25	30	35
2. การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ	2.1 มีระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่ง	2.1.1 การบริหารจัดการตำแหน่งว่างไม่เกินร้อยละ 4 2.1.2 ร้อยละการปรับปรุงตำแหน่งให้สอดคล้องกับการยกระดับบริการสุขภาพ ร้อยละ 0.50	- พัฒนาระบบการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการใช้ตำแหน่งข้าราชการ (Workforce Audit)	≥5	4	3	2	1
3. บุคลากรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.1 บุคลากรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน	3.1.1 จำนวนตำแหน่งที่มีแผนสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) หมายเหตุ : เกณฑ์ ว.2/เกณฑ์ ว.19 เกณฑ์วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	- การจัดทำกรอบสิ่งสม ประสพการณ์และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของตำแหน่ง	-	1	2	3	4
4. เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และการบริหารความหลากหลาย	4.1 มีแผนรองรับการสูญเสีย อัตรากำลังเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการของโรงพยาบาล	4.1.1 จำนวนตำแหน่งข้าราชการที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	- การสืบทอดตำแหน่งเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ (Succession Plan)	-	1	2	3	4

พิมพ์สิน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				1	2	3	4	5
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
5. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก/ระเบียบ รองรับการเปลี่ยนแปลง ด้วยระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	5.1 ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองการใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ	5.1.1 จำนวนหน่วยงานที่มีข้อมูลบุคลากรไม่ถูกต้อง และไม่เป็นปัจจุบัน 5.1.2 จำนวนการบันทึกข้อมูลความเคลื่อนไหวของเจ้าหน้าที่ทุกรายในระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) นับตั้งแต่วันที่ออกคำสั่ง โดยข้อมูลมีความถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	- การบูรณาการระบบฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลให้มีความถูกต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	≥25	20	15	10	5
	5.2 มีการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	5.2.1 จำนวนกระบวนการที่นำระบบดิจิทัลมาใช้ดำเนินงาน	- พัฒนาระบบงานโดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5
	5.3 มีระบบการบริหาร/กำกับ การเข้า-ออก ปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายโรงพยาบาล เพิ่มการเข้าถึงและอนุญาต การลาได้ทันเวลา	5.3.1 ร้อยละความพึงพอใจต่อกระบวนการบริหาร การกำกับ การเข้าถึง และสะดวกด้วยการพัฒนาโปรแกรมการวันลา อย่างสม่ำเสมอ โดยการสำรวจความพึงพอใจให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป	- พัฒนาระบบงานโดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล	1	2	3	4	5
หมายเหตุ : อยู่ระหว่างดำเนินการ 1. โปรแกรมจัดการฐานข้อมูลบุคลากร ระดับโรงพยาบาล 2. โปรแกรมรับสมัครงาน 3. นำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร/กำกับ การเข้า-ออก ปฏิบัติงาน (โปรแกรมวันลา ใช้งานปัจจุบัน)								<i>Janab Snel.</i>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด (KPI)	แผนงาน	ระดับเป้าหมาย				
				1	2	3	4	5
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล								
6. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ	6.1 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	6.1.1 ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและระบบสมรรถนะ	- พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเพื่อให้ได้ผลตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานจริง (หลักเกณฑ์ ก.พ. ว.20 ลว 3 ก.ย.52 และ ว.27 ลว 29 ก.ย.52)	70	75	80	85	90
7. พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ	7.1 มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร	7.1.1 โรงพยาบาลมีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อย่างเป็นระบบและรูปธรรม	- พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เพื่อดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพให้อยู่ในโรงพยาบาล P4P (Pay for Performance)	-	-	-	-	มี
		7.1.2 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (Retention rate) ≥ 95 %		75	80	85	90	≥ 95
หมายเหตุ : 1 มี คกก. HR พิจารณาค่าตอบแทน ตาม ว.79 (ฉ.5) ผ่าน คกก.บริหาร รพ. เห็นชอบ คกก.ค่าตอบแทน ข้อ 9 ระดับจังหวัด - แผนกำหนดกรอบระยะเวลาการปรับเพิ่ม/ลด ค่าตอบแทนเวรผลิต โดยคำนวณตาม Productivity ร่วมกับคำนวณกรอบอัตราค่าจ้างตาม FTE นำเข้าพิจารณา ผ่าน คกก.HR 2. มี คกก.พิจารณา P4P (ฉ.12) 3. มีกิจกรรม P4P พิเศษ เกณฑ์วัดชัดเจน กำหนดค่าเป้าหมายสำหรับปี 68 (ลดค่าใช้จ่าย รพ. โดยใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยสนับสนุน)								

Thong Srid.

(นางสาวกนกวรรณ เสถียรตั้งคะสิดิษฐ์)
ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

ฐิ

(นางสาวสุธีวรรณ โททกษาปน์กุล)
ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

ฐิ

(นางชนิดา สยมภูจินันท์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

3.7 แผนที่ยุทธศาสตร์ การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ

3.7.1 House Model

