

Action plan HR 2565 - 2568 (เพิ่มเติม)

	Object	Project	Activity	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ	KPI	เป้าหมาย						
							Baseline	งบ65	งบ66	งบ67	งบ68		
action plan 1 (S3A1)													
1. การพัฒนามั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ	O1.1 บุคลากรมีรายได้ที่เหมาะสม	P1.1.1 การจัดการระบบ P4p แบบประกันคุณภาพ(Effective quality point)	A1.1.1 ทบทวนในทุกกลุ่ม (เน้น เพิ่มเติมในกลุ่มต่ำกว่าปฏิบัติการ)	กลุ่มปฏิบัติงาน กลุ่มการพยาบาล	0	O3 ร้อยละการลาออกของบุคลากรที่ไม่ใช่ ชรก.	NA	<5	<4	<3	<3		
			A1.2 กำหนด P4p แบบ ขึ้นงานในกลุ่มปฏิบัติการ				O5 ร้อยละการคงอยู่ของบุคลากรเฉพาะกลุ่ม		98	98	98	98	
			A1.2 พัฒนาการจัดการระบบงานจากระบบออนไลน์	พนักงานแปล									
	O1.2 บุคลากรมีทักษะที่เหมาะสม	P1.2.1 RUN(Re_Up_ new) Knowledge and skill	P1.2.1.1 Re KS :Lean	A1.2.1.1 Re KS :Lean	ผู้ปฏิบัติงานในระบบสำคัญ(OPD, ห้องยา, ระบบจำหน่ายผ.) 200 คน	26,000	P4 ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมตามเป้าหมาย	NA	80	90	100	100	
				อบรม/workshop แยกตามระบบสำคัญ (วิเคราะห์ work flow									
				A 1.2.1.2 UP KS : Leadership	ผู้นำระดับสูง 50 คน	15,000	P5 ร้อยละของหัวหน้าผ่านการพัฒนาทักษะผู้นำ	> ร้อยละ 80	85	90	100	100	
				อบรมทักษะด้านการสื่อสาร									
				On the job training ด้านการบริหารงาน/Systematic thinking	ผู้นำระดับกลาง (หัวหน้างาน/กลุ่มงาน) 100 คน	10,000							
				A 1.2.1.3 UP KS : NTS	ผู้ปฏิบัติงานด้านคลินิก 800 คน	40,000							
				จัดเวทีแลกเปลี่ยนระดับผู้ปฏิบัติงานร่วมกับ RMT									
			A1.2.1.4 New KS : Technology ที่จำเป็น	IT man/ user ประจำหน่วยงาน จำนวน 200 คน	26,000	P4 ร้อยละของบุคลากรมีทักษะด้าน technology ที่กำหนด	NA	80	90	100	100		
			อัปเดตโปรแกรม PMK										
		P1.2.2 จัดสรรงบประมาณพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์และService plan	A1.2.2 จัดตั้งความสำคัญของการพัฒนาร่วมกับ PCT			O4 Sum Adj. เฉลี่ยต่อเดือน	>4300	>4400	>4500	>4600	>4700		
		P1.2.3 PMS	A1.2.3 จัดทำแผน IDP ให้สอดคล้องกับเป้าหมายรายบุคคล										
O1.3 บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้นในเวลาที่เหมาะสม	P1.3.1 Succession plan	P1.3.1	A1.3.1 มีแผนการพัฒนาตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง/สูง ของ รพ. ในรูปแบบ on the job training	แพทย์ 15 คน พยาบาล 50 คน วิชาชีพอื่น 10 คน	0	O ร้อยละของผู้มีผลการประเมิน Managerial competency ในระดับที่ดี	NA	>60	>70	>80	>85		
			A1.3.2 มีระบบการคัดสรร Staff /ผช. Staff เพื่อฝึกงานด้านบริหารอย่างน้อย 1-2 ปี ก่อนคัดสรรขึ้นสู่ตำแหน่ง										
action plan 2 (S3A2)					0								
2. การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงาน	O2.1 บุคลากรมีความสุขในชีวิตและการทำงาน	P2.1 การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม(Optimization of manpower)	A2.1.1 ทุกหน่วยงานวิเคราะห์ภาระงาน เปรียบเทียบ และระบุความต้องการ/ส่วนต่าง เพื่อวางแผนอัตรากำลังระยะยาว	ทุกกลุ่มภารกิจ	0	P1 ร้อยละของหน่วยงานที่มี FTE > 80%	57	>60	>65	>70	>80		
			A2.1.2 มีระบบการหมุนเวียนอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน	กลุ่มการพยาบาล	0								
			A 2.2.3 จัดอบรมเรื่องการบริหารอัตรากำลังแก่ หน. กลุ่มงาน	หัวหน้า และผู้รับผิดชอบงาน HR ของทุกภารกิจ 40 คน	10,000								
			P2.2การบริหารภาระงานที่เหมาะสม (workload management)	A2.2.1 มีระบบติดตามและศูนย์สั่งการเพื่อบริหารอัตรากำลังเสริมแบบreal time ตามภาระงาน	กลุ่มการพยาบาล	0	O ร้อยละการจัดการอัตรากำลังเมื่อมี ภาระงานเกิน	NA	>80	>90	>100	>100	
				A2.2.2การเกลี่ยอัตรากำลังในระดับ NA โดยจัดแบบรวมศูนย์กลาง	กลุ่มการพยาบาล	0	O2 ร้อยละของบุคลากรมีความเครียดระดับสูง	< 5					
		P2.3สร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวม (Healthy for all)	P2.3.1 สร้างพี่เลี้ยงสุขภาพในหน่วยงาน	A 2.3.1	ทุกหน่วยงาน		P3 ร้อยละการตรวจสุขภาพของบุคลากร	95.6	>96	>98	100	100	
				A 2.3.2 ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกายที่หลากหลาย									
		P2.4 ประเมิน Happinometer	P2.4	A2.2.3ประเมิน Happinometer ในภาพรวมและทำกิจกรรมย่อยเพื่อวิเคราะห์โอกาสพัฒนาแบบ: Focus group	ทุกหน่วยงาน ,Focus : กลุ่มการพยาบาล	20,000	O4 ร้อยละจนท.มีระดับความสุขที่ดี	62.5	>65	>70	>75	>80	
				P2.5 พัฒนาบุคลากรด้านมิติจิตวิญญาณ	A2.4.1ศิลปะในการดูแลหลังชีวิต	ทุกหน่วยงาน		O5 บุคลากรสามารถสะท้อนความรู้สึกและสถานะจิตใจของตนเองได้อย่างชัดเจน โดยรู้จักการจัดการอารมณ์และความเครียดในชีวิตประจำวัน	NA				
				A2.4.2เส้นสาย ลายสี 70 ปี โรงพยาบาลลำพูน	ทุกหน่วยงาน								

			A2.4.3 Story telling คุณค่า และความหมายของชีวิต	ทุกหน่วยงาน								
			A2.4.4 เรือหรือฉันทน์ไครกันที่ Toxic	ทุกหน่วยงาน								
action plan 3 (S3A3)												
3. การสร้างความเชี่ยวชาญในการทำงาน	O3.1 บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	P3.1 เวทีแลกเปลี่ยนแบบมีส่วนร่วม (Active learner)	A3.1.1 เน้นการใช้ Non technical skill ในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดอุปสรรคในกระบวนการ	ระดับปฏิบัติงาน			P2 ร้อยละของบุคลากรร่วมกิจกรรม	NA	50	60	70	75
			A3.1.2 จัดเสวนากลุ่มย่อยในระดับหน่วยงานเพื่อเรียนรู้เป้าหมายหน่วยงานสร้างบรรยากาศการเรียนรู้				O ร้อยละของบุคลากรเข้าใจในเป้าหมายการทำงานเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	NA	50	60	70	80
		P3.2 เรื่องเล่าเร้าพลัง	A3.2.1 ส่งเสริมให้ทุกคนทบทวนภารกิจและหน้าที่ของตน	ทุกคน		ร่วมกับศูนย์คุณภาพ						
			A3.2.2 แลกเปลี่ยนถ่ายทอดความสำเร็จในการทำงาน (Success story community)				O จำนวนเรื่องเล่าในเวทีแลกเปลี่ยน	NA	50	80	100	100
		P3.3 Next gen project	A3.3.1 ค้นหาบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการพัฒนาในรูปแบบที่สร้างสรรค์ ส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรมใหม่ๆ	บุคลากรรุ่นใหม่ 40 คน		12,000	P จำนวน New Project	NA	<5	<4	<3	<3
action plan 4 (S3A4)												
4. การจัดการฐานข้อมูลบุคลากร	O 4.1 ข้อมูลบุคลากรมีการรวมศูนย์ มีความเชื่อมโยงและเป็นข้อมูลเฉพาะรายบุคคล ง่ายต่อการใช้งาน	P4.1 HR Data center : personal data program	A4.1.1 ตั้งคณะทำงาน			0						
			A4.1.2 รวบรวมข้อมูลจาก HR, HRD, อาชีวนามัย, IC, จิตเวช การเงิน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากร			0	P ร้อยละความสมบูรณ์ของข้อมูลระบบ	NA	50	60	70	75
			A4.1.3 พัฒนาโปรแกรมต่อยอด			5000						