

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	ผลการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ	
					ดำเนินการแล้วตามเป้าหมาย	กำลังดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ			
๑	โครงการซ้อมแผนดับเพลิง และอพยพหนีไฟ	เจ้าหน้าที่ ตัวแทนหน่วยงาน	๑๐๐ - ๒๐๐ คน	๑๘๙	√			๓๑,๒๐๐	๑๙ - ๒๐ ตุลาคม ๖๖	
๒	โครงการพยาบาลการป้องกัน การติดเชื้อจากการใส่สายสวนหลอดเลือดดำ	พยาบาลวิชาชีพ	๕๐ - ๖๐ คน	๕๑	√			๑๐,๕๐๐	๙ กุมภาพันธ์ ๖๗	
๓	โครงการประกันคุณภาพทางการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๕๘	√			๕,๐๐๐	๓ เมษายน ๖๗	
๔	โครงการระบุตัวผู้ป่วย Identify อย่างไรให้ปลอดภัย	พยาบาลวิชาชีพ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๕๘	√				๓ เมษายน ๖๗	
๕	โครงการบริหารและจัดการความเสี่ยงในโรงพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ/ อื่น ๆ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๖๓	√				๔ เมษายน ๖๗	
๖	โครงการบริหารยาที่มีความเสี่ยงสูง	พยาบาลวิชาชีพ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๖๓	√				๔ เมษายน ๖๗	
๗	โครงการมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติในการให้เลือด	พยาบาลวิชาชีพ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๕๘	√				๓ เมษายน ๖๗	
๘	โครงการความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ และสาขาอื่น ๆ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๖๓	√				๙ เมษายน ๖๗	
๙	โครงการ HA กับมาตรฐานการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๖๓	√				๕ เมษายน ๖๗	
๑๐	โครงการ Central Sterile Supply	พยาบาลวิชาชีพ	๕๐ - ๑๐๐ คน	๖๓	√				๙ เมษายน ๖๗	
๑๑	โครงการสร้างความตระหนักรู้ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security Awareness)	เจ้าหน้าที่ทุก ระดับ	๑๐๐ - ๒๐๐ คน	๑๐๒	√				๔,๕๐๐	๒๓ มีนาคม ๖๗

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	ผลการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ
					ดำเนินการแล้วตามเป้าหมาย	กำลังดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
๑๒	โครงการอบรมภาวะฉุกเฉินที่ควรรู้ สำหรับการให้บริการผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน	พยาบาลวิชาชีพ	ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน	๑๓๗	√			ไม่ใช้งบประมาณ	กรกฎาคม - กันยายน ๖๗
๑๓	โครงการอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพ CPR	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๕๐ คน	๑๙๕	√			๑๐,๐๐๐	๑๘ - ๑๙ กันยายน ๖๗
๑๔	โครงการอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง ACLS	พยาบาลเฉพาะกลุ่มวิกฤต	ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน	๔๗	√			๑๑,๐๐๐	๒ - ๑๒ กันยายน ๖๗
๑๕	โครงการซ้อมแผนรับมืออุบัติเหตุหมู่จรรยา	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน	๑๒๒	√			๓๕,๒๐๐	๒๖ สิงหาคม ๖๗
๑๖	โครงการยกเคลื่อนย้ายผู้ป่วยหน่วยงาน Porter	Porter	ไม่น้อยกว่า ๓๐ คน	๔๒	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๒๑ - ๒๙ มีนาคม ๖๗
๑๗	โครงการพัฒนาบุคลากรผู้พฤติกรรมบริการความเป็นเลิศ	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ คน	๑,๒๓๙	√			๓,๒๙๙,๖๐๒.๓๙	๑๔ มีนาคม - ๕ กันยายน ๖๗
๑๘	โครงการกลยุทธ์การสื่อสารและการประสานงาน	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ คน	๑,๒๓๙	√				๑๔ มีนาคม - ๕ กันยายน ๖๗
๑๙	โครงการปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมการทำงาน	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๑,๒๐๐ คน	๑,๒๓๙	√				๑๔ มีนาคม - ๕ กันยายน ๖๗
๒๐	โครงการพัฒนาสมรรถนะพยาบาลผู้นิเทศทางคลินิก	หัวหน้างานพยาบาลวิชาชีพ	๗๐ คน	๐			X	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒๑	โครงการป้องกันและระงับอัคคีภัยภายในโรงพยาบาล	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน	๑๖๙	√			๘๐,๐๐๐	๓๐ - ๓๑ พฤษภาคม ๖๗
๒๒	โครงการจัดการปัจจัยเสี่ยงจากสิ่งแวดล้อมและภัยสุขภาพ สู่มาตรฐานงานอนามัยสิ่งแวดล้อม	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๒๐๐ คน	๓๗๘	√			๑๒๔,๐๐๐	๒๑ - ๒๗ กุมภาพันธ์ ๖๗
๒๓	โครงการเขียนหนังสือราชการ	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๘๐ คน	๐			X	ไม่ใช้งบประมาณ	
๒๔	โครงการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบในองค์กร	เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	ไม่น้อยกว่า ๑๐๐ คน	๑๑๖	√			๖,๐๐๐	๑๐ กันยายน ๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ในสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	ผลการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ
					ดำเนินการแล้วตามเป้าหมาย	กำลังดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
โครงการพัฒนาบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ตามหลักสูตรต่างๆ									
๑	โครงการพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด	พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยวิกฤติ	๑ - ๒ คน	๑	√			๒,๐๐๐	๒๘ - ๒๙ มีนาคม ๖๗
๒	โครงการดูแลผู้ป่วยวิกฤติศัลยกรรมหัวใจและทรวงอก	โรคหัวใจและหลอดเลือด	๓๓ คน	๓๗	√			๒๐๓,๕๐๐	๖ มิถุนายน ๖๗
๓	โครงการพยาบาลผู้ป่วย Thrombectomy	พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง	๑ - ๒ คน	๒	√			๖,๐๐๐	๒๘ - ๒๙ มีนาคม ๖๗
๔	โครงการการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ	พยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยวิกฤติ CCU	๓๐ คน	๓๑	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๘ - ๙ สิงหาคม ๖๗
๕	โครงการบริบาลยา ผู้ป่วยบนหอผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจ	เภสัชกรที่ดูแลบริบาลผู้ป่วยบนหอผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจ	๑ - ๒ คน	๒	√			๓๐,๐๐๐	๑๔ - ๑๖ สิงหาคม ๖๗
๖	โครงการผสมยาทางหลอดเลือดดำ (TPN)	เภสัชกร ที่ดูแลบริบาลยา (TPN) การผสมยาทางหลอดเลือดดำ	๑ - ๒ คน	๒	√			๘,๔๐๐	๑๓ พฤษภาคม ๖๗ - ๒๑ มิถุนายน ๖๗
๗	โครงการเตรียมความพร้อมในการให้บริการ Cardiac MRI	นักรังสีเทคนิคที่เตรียมความพร้อมให้บริการทำ MRI หัวใจ	๑ - ๒ คน	๑	√			๓,๕๐๐	๑๐ เมษายน ๖๗
๘	โครงการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัดหัวใจ	นักกายภาพบำบัดที่ดูแล ฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัดหัวใจ	๑ - ๒ คน	๒	√			๗,๐๐๐	๒๐ - ๒๑ มิถุนายน ๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้างานให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	ผลการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ
					ดำเนินการแล้วตามเป้าหมาย	กำลังดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
๑	โครงการมาตรฐานและระบบงานสำคัญ Advance HA	หัวหน้างาน	๖๐ คน	๖๙	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๑๔ พฤษภาคม ๖๗
๒	โครงการจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน	หัวหน้างาน	๖๐ คน	๗๒	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๒ สิงหาคม ๖๗
๓	โครงการสารสนเทศ และการนำ Big data มาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน	หัวหน้างาน	๖๐ คน	๗๒	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๒๙ มีนาคม ๖๗
๔	โครงการวางแผนกลยุทธ์	หัวหน้างาน	๖๐ คน	๗๔	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๕ มิถุนายน ๖๗
๕	โครงการมาตรฐาน ITA	หัวหน้างาน	๖๐ คน	๗๐	√			๖,๙๐๐	๑๐ กันยายน ๖๗
๖	โครงการบริหารจัดการต้นทุน	หัวหน้างาน	๖๐ คน	๗๔	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๕ - ๖ ตุลาคม ๖๗

รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรระดับ รอง-ผช.ผู้อำนวยความสะดวกให้มีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	เป้าหมาย	ผู้เข้าร่วมโครงการ (คน)	ผลการดำเนินงาน			งบประมาณที่ใช้ (บาท)	ระยะเวลาการดำเนินการ
					ดำเนินการแล้วตามเป้าหมาย	กำลังดำเนินการ	ยังไม่ได้ดำเนินการ		
๑	โครงการพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรในยุคการเปลี่ยนแปลง	รอง ผอ./ผช.ผอ.	๑๒ คน	๑๔	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๒๗ กรกฎาคม ๖๗
๒	โครงการมาตรฐานและระบบงานสำคัญในการนำองค์กร สำหรับการประเมิน Advance HA	รอง ผอ./ผช.ผอ.	๑๒ คน	๑๑	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๒๒ เมษายน ๖๗
๓	โครงการ Digital transformation กับการพัฒนาองค์กร	รอง ผอ./ผช.ผอ.	๙ คน	๙	√			ไม่ใช้งบประมาณ	๒๖ มีนาคม ๖๗

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางได้รับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะ

คำอธิบาย :

- ๑) การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง หมายถึง บุคลากรของโรงพยาบาลบ้านแพ้วที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งสาขาเฉพาะทางได้รับการพัฒนาสมรรถนะ โดยการกำหนดหลักสูตรหรือหัวข้อเรื่องที่จะพัฒนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ในหัวข้อที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละวิชาชีพ เพื่อให้สามารถนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๒) การประเมินสมรรถนะ หมายถึง การประเมินว่าบุคลากรในสาขาวิชาชีพเฉพาะทางของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว มีความรู้ทักษะหรือความสามารถหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้เหมาะสม เพียงพอ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุตามที่ได้รับมอบหมายและผลักดันการดำเนินงานตามกลยุทธ์ได้หรือไม่ โดยมีแบบประเมินหรือแนวข้อสอบตามที่กำหนด
- ๓) กลุ่มเป้าหมายบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ที่โรงพยาบาลต้องการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการทำงาน ได้แก่
 - ๑) พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด (CCU)
 - ๒) พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติ ICU
 - ๓) พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง
 - ๔) เภสัชกร (ที่จับด้านการบริหารผู้ป่วย)
 - ๕) เภสัชกรทั่วไป
 - ๖) นักรังสีเทคนิค
 - ๗) นักกายภาพบำบัด
- ๔) หัวข้อหรือหลักสูตรที่จะพัฒนา ได้แก่
 - ๑) การพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด
 - ๒) การดูแลผู้ป่วยวิกฤติศัลยกรรมหัวใจและทรวงอก
 - ๓) การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ
 - ๔) การพยาบาลผู้ป่วย Thrombectomy
 - ๕) การบริบาลยาบนหอผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจ
 - ๖) การผสมยาที่ให้ทางหลอดเลือดดำ (TPN)
 - ๗) การเตรียมความพร้อมในการให้บริการ Cardiac MRI
 - ๘) การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัดหัวใจ

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

หรือหลักสูตรที่ใกล้เคียง (กรณีหลักสูตรที่กำหนดไม่ได้เปิดอบรม)

๕) เป้าหมาย คือ บุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ได้รับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะ มากกว่าร้อยละ ๘๐

๖) สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะ X ๑๐๐}}{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด}}$$

ตัวชี้วัดในภาพรวม

$$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุตามเป้าหมาย X ๑๐๐}}{\text{จำนวนหัวข้ออบรมทั้งหมด (ตามแผนงาน)}}$$

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

กำหนดกลุ่มเป้าหมายบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ที่มุ่งเน้นพัฒนา ๗ กลุ่ม ตามสมรรถนะที่กำหนด ๘ เรื่อง ผลการดำเนินงานในรอบ ๑๒ เดือน ที่บรรลุตามเป้าหมาย จำนวน ๘ เรื่อง คิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐

เป้าหมาย :

เป้าหมายขั้นต่ำ (๖๐ คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (๘๐ คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด / ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน	ค่าคะแนนที่ได้
ร้อยละบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทางได้รับการพัฒนาและประเมินสมรรถนะ	ร้อยละ ๑๐๐	๑๐๐

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. กำหนดกลุ่มเป้าหมาย และ หัวข้อหรือหลักสูตรที่จะพัฒนา ดังนี้

- กลุ่มเป้าหมายบุคลากรสาขาวิชาชีพเฉพาะทาง ที่โรงพยาบาลต้องการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการทำงาน ได้แก่

- ๑) พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด (CCU)
- ๒) พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติ ICU
- ๓) พยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง
- ๔) เภสัชกร (ที่จับด้านการบริหารผู้ป่วย)
- ๕) เภสัชกรทั่วไป
- ๖) นักรังสีเทคนิค
- ๗) นักกายภาพบำบัด

- หัวข้อหรือหลักสูตรที่จะพัฒนา ได้แก่

- ๑) การพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะทางวิกฤติโรคหัวใจและหลอดเลือด
- ๒) การดูแลผู้ป่วยวิกฤติศัลยกรรมหัวใจและทรวงอก
- ๓) การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ
- ๔) การพยาบาลผู้ป่วย Thrombectomy
- ๕) การบริหารยาบนหอผู้ป่วยผ่าตัดหัวใจ
- ๖) การผสมยาที่ให้ทางหลอดเลือดดำ (TPN)
- ๗) การเตรียมความพร้อมในการให้บริการ Cardiac MRI
- ๘) การฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยหลังผ่าตัดหัวใจหรือหลักสูตรที่ใกล้เคียง (กรณีหลักสูตรที่กำหนดไม่ได้เปิดอบรม)

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในการทำงานที่ได้มาตรฐานและเป็นมืออาชีพ และรองรับการขยายบริการทางการแพทย์ที่มีความซับซ้อนตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการอบรมหลักสูตร ๔ เดือน เนื่องจากมีผลต่อการประเมินเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษในการทำงาน และสวัสดิการค่าที่พักระหว่างอบรม
- เจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายมีภาระงานประจำ ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ
- หลักสูตร/หัวข้อเรื่องในการอบรม ของสถาบันฝึกอบรม มีความล่าช้าหรือไม่เปิดอบรม

หลักฐานอ้างอิง : เอกสารแนบ รายงานผลการติดตามการพัฒนาบุคลากรตามแผน

ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ

คำอธิบาย :

- การพัฒนา ดำเนินการโดยจัดหลักสูตรโดยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก หรือจัดอบรมภายในองค์กรในหัวข้อที่ผู้บริหารควรได้รับการพัฒนา หรืออบรมหลักสูตรที่หน่วยงานภายนอกจัดขึ้น เพื่อให้สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตามบริบทหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- กลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหารทุกระดับของโรงพยาบาลบ้านแพ้ว
- เป้าหมาย คือ บุคลากรระดับบริหาร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ มากกว่าร้อยละ ๘๐
- ดำเนินการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับ Advanced HA ได้แก่ มาตรฐานและระบบงานสำคัญ สำหรับการนำองค์กร และสำหรับผู้บริหาร
- สูตรการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ}}{\text{จำนวนผู้บริหารทั้งหมด}} \times 100$$

จำนวนผู้บริหารทั้งหมด

$$\frac{\text{จำนวนตัวชี้วัดที่บรรลุตามเป้าหมาย}}{\text{จำนวนหัวข้ออบรมทั้งหมด (ตามแผนงาน)}} \times 100$$

จำนวนหัวข้ออบรมทั้งหมด (ตามแผนงาน)

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ข้อมูลผลการดำเนินงาน :

ข้อมูลผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
ผู้บริหารระดับสูง	๑๐๐
ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน	๘๓.๓๓
ร้อยละผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนา (เฉลี่ย)	๙๑.๖๗

หัวหน้างาน

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวนทั้งหมด (คน)	เป้าหมาย
๑	มาตรฐานและระบบงานสำคัญสำหรับการประเมิน Advanced HA	๙๐	ร้อยละ ๘๐
๒	การจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน	๙๐	ร้อยละ ๘๐
๓	การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน	๙๐	ร้อยละ ๘๐
๔	การวางแผนกลยุทธ์	๙๐	ร้อยละ ๘๐
๕	มาตรฐาน ITA	๙๐	ร้อยละ ๘๐
๖	การบริหารจัดการต้นทุน	๙๐	ร้อยละ ๘๐

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ผู้บริหารระดับสูง

ลำดับ	หลักสูตร	จำนวนทั้งหมด (คน)	เป้าหมาย
๑	กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากร ในยุคการเปลี่ยนแปลง/การวางกลยุทธ์ในการบริหารงาน	๑๑	ร้อยละ ๘๐
๒	มาตรฐานและระบบงานสำคัญในการนำองค์กร สำหรับการประเมิน Advanced HA	๑๑	ร้อยละ ๘๐
๓	Digital transformation กัยการพัฒนาองค์กร	๑๑	ร้อยละ ๘๐

เป้าหมาย :

เป้าหมายขั้นต่ำ (๖๐ คะแนน)	เป้าหมายมาตรฐาน (๘๐ คะแนน)	เป้าหมายขั้นสูง (๑๐๐ คะแนน)
ร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๕	ร้อยละ ๙๐

ผลการดำเนินงาน :

ตัวชี้วัด / ข้อมูลพื้นฐานประกอบตัวชี้วัด	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้
ร้อยละบุคลากรระดับบริหารได้รับการพัฒนาสมรรถนะ	ร้อยละ ๙๑.๖๗	๑๐๐

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

คำชี้แจงการปฏิบัติงาน / มาตรการที่ได้ดำเนินการ :

๑. กำหนดหัวข้อในการพัฒนา และศึกษาบทเรียนจากองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
ผู้บริหารระดับสูง
 - ๑) กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรในยุคการเปลี่ยนแปลง
 - ๒) มาตรฐานและระบบงานสำคัญในการนำองค์กร สำหรับการประเมิน Advanced HA
 - ๓) Digital transformation กับการพัฒนาองค์กร
- หัวหน้างาน
 - ๑) มาตรฐานและระบบงานสำคัญสำหรับการประเมิน Advanced HA
 - ๒) การจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายใน
 - ๓) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน
 - ๔) การวางแผนกลยุทธ์
 - ๕) มาตรฐาน ITA
 - ๖) การบริหารจัดการต้นทุน

ปัจจัยสนับสนุนต่อการดำเนินงาน :

- ผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะในบริหารงาน เพื่อขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร และให้สามารถแข่งขันได้

อุปสรรคต่อการดำเนินงาน :

- ผู้บริหารบางท่านมีเวลาไม่เพียงพอจากภาระงานประจำ ทำให้ไม่สะดวกเข้าอบรมในบางกิจกรรม

หลักฐานอ้างอิง : เอกสารแนบท้าย ตารางรายงานผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน

รายงานผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๖๗