



## บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ โทร. 6 3424, 6 3045

ที่ อว 660301.6.3.17/๖24๑

วันที่ ๒๑ มีนาคม 2565

เรื่อง ขอประกาศใช้ระเบียบปฏิบัติ เรื่อง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เรียน .....

ด้วย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กำหนดนโยบายและจัดทำระเบียบปฏิบัติ เรื่อง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีขีดความสามารถและเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร

ในการนี้ งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ จึงใคร่ขอประกาศใช้ระเบียบปฏิบัติ เรื่อง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยหน่วยงานสามารถดาวน์โหลดไฟล์ ระเบียบปฏิบัติดังกล่าว ผ่านทางเว็บไซต์ งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลฯ <https://hacc.kku.ac.th/ha/standard.php> หรือ สแกน QR code ที่ได้แนบมาพร้อมนี้ หากมีข้อสงสัยประการใด สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม โปรดติดต่อ งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ หมายเลขโทรศัพท์ภายในเบอร์ 6 3424, 6 3045

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

(รองศาสตราจารย์ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์)

รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล





ดาวน์โหลดไฟล์ระเบียบปฏิบัติ เรื่อง การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



## ระเบียบปฏิบัติ

### เรื่อง

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์  
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

<p>จัดเตรียมเอกสารโดย (Originator by)</p> <p>งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล รอง ผอ.ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565</p>	<p>ทบทวนเอกสารโดย (Reviewed by)</p> <p> รศ.ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ รอง ผอ.ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565</p>	<p>อนุมัติใช้เอกสารโดย (Approved by)</p> <p> ศ.ทรงศักดิ์ เกียรติชูสกุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนครินทร์</p> <p>วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565</p>
--	--	--

<p>เลขที่เอกสาร (Document No.)</p> <p>SP-H-036-01</p>	<p>แก้ไขครั้งที่ (Number of Revision)</p> <p>วันที่แก้ไข (Date of Revision)</p>	<p>สำเนาฉบับที่ (Number of Copy)</p> <p>.....</p>	<p>วันที่เริ่มใช้ (Issued Date)</p> <p>วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2565</p>
---	---	---	--



โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure) เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	เอกสารเลขที่	หน้า
	SP-H-036-01	1/9
ผู้จัดทำ : งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล	วันที่เริ่มใช้	18 กุมภาพันธ์ 2565
ผู้ตรวจสอบ รศ.ปิยธิดา คูหิรัญญรัตน์ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล	แก้ไขครั้งที่	วันที่แก้ไข
	ผู้อนุมัติ ศ.ทรงศักดิ์ เกียรติชูสกุล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนครินทร์	

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
1. หลักการสำคัญ	2
2. แนวคิด	2
3. คำจำกัดความ	2
4. วัตถุประสงค์	3
5. ขอบเขต	3
6. ระเบียบการปฏิบัติ	3
7. ตัวชี้วัด	7
8. ผลลัพธ์ระดับองค์กร	8
9. บันทึกการแก้ไข	9
10. ผู้เกี่ยวข้องที่ต้องรับทราบ	10



โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure)	รหัสเอกสาร	แก้ไขครั้งที่	วันที่อนุมัติใช้	หน้า
เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์	SP-H-036-01		18 กุมภาพันธ์ 2565	2/9

การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์  
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

### 1. หลักการสำคัญ

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีขีดความสามารถและเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร จึงกำหนดนโยบาย และระเบียบปฏิบัติด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำหรับเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลศรีนครินทร์

### 2. แนวคิด

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เป็นกระบวนการที่ใช้คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร และการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนคนเข้าร่วมงานกับองค์กร ขณะปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากองค์กร เพื่อให้ผู้รับผิดชอบใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีคนที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถ การอุทิศตัว บุคลิกภาพการปรับตัว และการคิดริเริ่มของบุคคลในองค์กร ผ่านกระบวนการของการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้ หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจ บุคลิกภาพและการทำงาน เมื่อได้รับการพัฒนาแล้วสามารถวัดผลงานหรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรได้ว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่องค์กรต้องการ

### 3. คำจำกัดความ

การบริหารทรัพยากรบุคคล(Human Resource Management) หมายถึง การบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงพยาบาล ครอบคลุมด้าน วิเคราะห์ภาระงาน และอัตรากำลัง เพื่อให้มีกำลังคนที่เหมาะสมเพียงพอตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดี วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมผู้บริหารและผู้นำในหน่วยงาน ตลอดจนส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร



โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure)	รหัสเอกสาร	แก้ไขครั้งที่	วันที่อนุมัติใช้	หน้า
เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์	SP-H-036-01		18 กุมภาพันธ์ 2565	3/9

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้ มีขีดความสามารถ มีความรู้ ทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยครอบคลุมถึงการการพัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาชีพ (Core and specific competency) พัฒนาขีดความสามารถด้านทั่วไป (General competency) พัฒนาขีดความสามารถด้านกระบวนการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล พัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency) ตาม LEAD model ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมถึงสร้างระบบการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ หลังจากบุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทุกตำแหน่ง ที่สังกัดงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

#### 4. วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (จำนวนบุคลากรที่เพียงพอและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน

4.2 เพื่อให้การดำเนินการด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และสนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาล ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

#### 5. ขอบเขต

ระเบียบปฏิบัตินี้ครอบคลุมการปฏิบัติสำหรับบุคลากรทุกคนในโรงพยาบาลศรีนครินทร์

#### 6. ระเบียบการปฏิบัติ

##### 6.1 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management)

ให้แก่แต่ละหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน ที่สังกัดงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ทุกหน่วยงาน ดำเนินการวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กร และขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในหน่วย/งานตามค่านิยมในการทำงาน ACTS (ACTS: Agility/ Customer target/ Technology and innovation/ Social devotion) ซึ่งแนวทางการปฏิบัติประกอบด้วย

6.1.1 วิเคราะห์ภาระงานและอัตรากำลัง จัดทำใบกำหนดหน้าที่ (Job Description) ให้กับบุคลากรทุกคนทุกตำแหน่งในหน่วยงาน และร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม

6.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากรในหน่วยงาน

6.1.3 จัดทำระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

6.1.4 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางที่องค์กรกำหนดเพื่อผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด

6.1.5 วางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

6.1.6 ค้นหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.1.7 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมผู้บริหาร และผู้นำในหน่วยงาน (Succession Plan)



โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure)	รหัสเอกสาร	แก้ไขครั้งที่	วันที่อนุมัติใช้	หน้า
เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์	SP-H-036-01		18 กุมภาพันธ์ 2565	4/9

## 6.2 การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

ให้แต่ละหอผู้ป่วย/ หน่วยงาน ที่สังกัดงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ทุกหน่วยงาน ดำเนินการจัดทำ แผนงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและมีความพร้อมในการ บรรลุผลสำเร็จขององค์กร โดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ที่ดำเนินการสำรวจ สัมภาษณ์ และค้นหาปัจจัยในการ ปฏิบัติงาน และวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางและแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งแนวทางการปฏิบัติประกอบด้วย

6.2.1 พัฒนาขีดความสามารถด้านวิชาชีพ โดยพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่ การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) และ การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)

6.2.2 พัฒนาขีดความสามารถด้านทั่วไป (General competency) ขั้นพื้นฐาน ได้แก่ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม ภาษา การสื่อสาร การบริการที่เป็นเลิศ และการทำงานเป็นทีม

6.2.3 พัฒนาขีดความสามารถ ด้านกระบวนการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล โดยครอบคลุมใน กิจกรรมหลักตั้งแต่ การพัฒนาคุณภาพ การประเมินคุณภาพขั้นพื้นฐาน การใช้เครื่องมือพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลที่หลากหลาย และการเตรียมพร้อมในการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

6.3.4 พัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหาร (Managerial competency) สอดคล้องตาม LEAD model (Lead, Execute, Assessment, Develop) ของคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

6.3.5 ประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้ โดยนำผลการเรียนรู้ใช้ในการปฏิบัติงาน หลังจากทีบุคลากร ในหน่วยงานได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ



โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure)	รหัสเอกสาร	แก้ไขครั้งที่	วันที่อนุมัติใช้	หน้า
เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์	SP-H-036-01		18 กุมภาพันธ์ 2565	5/9

### 7. ตัวชี้วัด

ระดับ หอผู้ป่วย/ หน่วยงาน ที่สังกัดงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ทุกหน่วยงาน

#### 7.1 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย		ผู้รับผิดชอบ
1. ร้อยละของ หน่วย/งานที่ทบทวน ภาระงาน อัตรากำลัง และจัดทำ การจัดทำใบกำหนดหน้าที่ (Job Description)	ร้อยละ 50	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล
2. ร้อยละของหน่วยงานมีระบบ บริหารจัดการ และระบบ monitor ปลอดภัยสถานที่ทำงาน	ร้อยละ 80	สำนักอาชีวฯ	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล
3. ร้อยละของหน่วยงานมีกิจกรรมการ สร้างเสริมสุขภาพ	ร้อยละ 80	งานเวชกรรมสังคม	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล
4. ร้อยละของบุคลากรในหน่วย/งาน ได้รับ การสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน vaccine ตามความจำเป็นเพื่อ พร้อมรับในการปฏิบัติงาน	ร้อยละ 90	งานเวชกรรมสังคม	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หน.หอผู้ป่วยหรือหน่วย
5. ร้อยละของบุคลากรในหน่วย/งาน ตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ 90	งานเวชกรรมสังคม	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หน.หอผู้ป่วยหรือหน่วย
6. ร้อยละของหน่วยงานมีแผน ความก้าวหน้าในงาน/สายอาชีพ ของบุคลากร	ร้อยละ 100	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หน.หอผู้ป่วยหรือหน่วย
7. อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการ ทำงาน	ร้อยละ 0	สำนักอาชีวอนามัย และความปลอดภัย	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล
8. ร้อยละของหน่วยงานมีแผนพัฒนา ผู้บริหารและผู้นำในอนาคต	ร้อยละ 100	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล



โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure)	รหัสเอกสาร	แก้ไขครั้งที่	วันที่อนุมัติใช้	หน้า
เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์	SP-H-036-01		18 กุมภาพันธ์ 2565	6/9

2 ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
1. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม core competency ตามตำแหน่งงาน	ร้อยละ 90	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย
2. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม specific competencyตามตำแหน่งงาน	ร้อยละ 80	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย
3. ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตาม general competency ชั้นพื้นฐาน อย่างน้อย 1 ด้านต่อคน	ร้อยละ 80	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย
4. ร้อยละการพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล หลักสูตรพื้นฐาน	ร้อยละ 80	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย
5. ร้อยละการพัฒนาบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล หลักสูตร ก้าวหน้า	ร้อยละ 80	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย
6. ตามตำแหน่งและคุณสมบัติของหลักสูตร			
7. บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะด้านการบริหาร(Managerial competency) (ระดับต้น)	1 ครั้ง จำนวน 30 คน	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	
8. ร้อยละหน่วยงานมีจัดกิจกรรมการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้/การนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน หลังจากทีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถ	ร้อยละ 50	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	หัวหน้างาน/ ผู้ตรวจการแผนก/ HR ของงานบริการพยาบาล/ หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้าหน่วย





โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure)	รหัสเอกสาร	แก้ไขครั้งที่	วันที่อนุมัติใช้	หน้า
เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์	SP-H-036-01		18 กุมภาพันธ์ 2565	7/9

8. ผลลัพธ์ระดับองค์กร

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่ดี ผลิตภาพในการทำงาน (Productivity)	ร้อยละ 0.9	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	คณะกรรมการบริหาร รพ. ศรีนครินทร์ /คณะ แพทยศาสตร์
ร้อยละผูกพันกับองค์กร	ร้อยละ 80	คณะกรรมการ HR รพ./หน่วย HR รพ.	คณะกรรมการบริหาร รพ. ศรีนครินทร์ /คณะ แพทยศาสตร์





โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
(Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University)

ระเบียบปฏิบัติ (System Procedure)	รหัสเอกสาร	แก้ไขครั้งที่	วันที่อนุมัติใช้	หน้า
เรื่อง : การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์	SP-H-036-01		18 กุมภาพันธ์ 2565	9/9

10. ผู้เกี่ยวข้องที่ต้องรับทราบ

บุคลากรทุกหน่วย ทุกงาน ที่ให้บริการ/สนับสนุนการบริการ ณ โรงพยาบาลศรีนครินทร์