



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โทร ๐ ๓๖๔๔๐๕๗-๖๑

ที่ ลป ๐๐๓๓.๓๐๑/ ๑๖๖

วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโคกสำโรง มีความประสงค์รายงานผลและขออนุญาตเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโคกสำโรง บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลโคกสำโรง และแจ้งเวียนหน่วยงานต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต จะเป็นพระคุณ

(นางสาวพิมลภัสน์ รารัน)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง
เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวกมล จิตรเฉย)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ทราบ/อนุญาต

(นายณัฐสิทธิ์ ชัยประเสริฐ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลโคกสำโรง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลโคกสำโรง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี วัน/เดือน/ปี : หัวข้อ : แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ รายละเอียดข้อมูล : ตามรายละเอียดที่แนบ Link ภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ : 	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวพิมลภัสส์ รารัน) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน วันที่	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายณัฐสิทธิ์ ชัยประเสริฐ) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง วันที่
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายวิษณุ เบญจวรรเดชกุล) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่	

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
โรงพยาบาลโคกสำโรง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลโคกสำโรง มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมีอาชีพรายได้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีแผนงานดังนี้

แผนงานที่ ๑ อัตรากำลังที่สอดคล้องกับการขยายบริการในอนาคต มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงาน สรรหาสาขาวิชาชีพที่จำเป็น/ทดแทนผู้เกษียณทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

แผนงานที่ ๓ เพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน (สมรรถนะโรคนุรักษ์ ๑) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ

แผนงานที่ ๔ สร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การตอบแบบสอบถามความเครียด

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

นโยบายด้านการบริหาร

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผนที่สำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของโรงพยาบาลโคกสำโรงมาพัฒนา
- เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกลยุทธ์ที่ ๒ อย่างต่อเนื่อง

แนวทางการดำเนินงาน

๑. การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น
การบริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างโดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลโคกสำโรง โดยดำเนินการดังนี้

กำหนดกรอบ...

- กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับ
กลุ่มงาน/งาน วิชาชีพที่จำเป็น ทดแทนการเกษียณ

- วิเคราะห์งาน Job Analysis และนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือกำหนดลักษณะงาน
Job Description และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน สร้าง Career Path เพื่อให้เติบโตได้ในสายงาน

- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคคล
กรให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่าง
เหมาะสม และตามความจำเป็น

๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑. ปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
ให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ สอดรับการกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถ
ตรวจสอบได้

๓. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ทิศทางการ
ทำงานขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ปลุกจิตสำนึกรักองค์กร
ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการ
เปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยมีแนวทางพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทิศทาง
การดำเนินงานขององค์กร นโยบายของหน่วยงานภาครัฐ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับปรุง
ระบบงาน กฎระเบียบใหม่ ๆ ทั้งในหน่วยงาน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่
ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปด้วยความถูกต้อง

๒. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการ
ทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน เข้าร่วมการประชุมวิชาการ รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สร้างเสริมวิคิด เรียนรู้
นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดี
และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคิดวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาระบบ
การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร (Management Competency)
มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แผนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้องทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ ฯลฯ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับ
ภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อพัฒนา
ทักษะให้มีที่พร้อมจะก้าวสู่การทำงานระดับบริหารต่อไป

๔. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้

๔. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม
จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรม
เสริมสร้างทัศนคติที่ดี รักองค์กร คิดบวก การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม
จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นต้น

แผนปฏิบัติ...

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แผนงานที่ ๑ การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ			
กิจกรรมที่ ๑ ปรับปรุงกำลังคนและบทบาทหน้าที่ตามภารกิจหลักและภารกิจรอง	บุคลากรในโรงพยาบาล	- คำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้างการบริหาร - การประชุมคณะกรรมการบริหาร	งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
กิจกรรมที่ ๒ วิเคราะห์และดำเนินการวางแผนรับบุคลากรทดแทนผู้เกษียณในแต่ละปี -เปิดรับสมัครงาน - ตรวจสอบผู้เกษียณแต่ละปี		ได้รับการจ้างพนักงานทดแทนผู้เกษียณได้ทันเวลาในแต่ละปี	งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป
แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ			
กิจกรรมที่ ๑ Happy Relax ให้เจ้าหน้าที่คนสวนนอนกลางวัน คนละครึ่งชั่วโมงหลังทานอาหารเที่ยง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น	เจ้าหน้าที่คนสวนของโรงพยาบาล	คนละครึ่งชั่วโมง หลังรับประทานอาหารเที่ยง	คณะกรรมการบริหาร
กิจกรรมที่ ๒ Happy Relax ผู้บริหารสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่มีมุมพักผ่อนหย่อนใจ มากขึ้นเย็นสบาย	บุคลากรในโรงพยาบาล	ทุกกลุ่มงานมีมุมพักผ่อนที่เพียงพอ อย่างน้อย ๑ ห้อง	คณะกรรมการบริหาร
แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ (ต่อ)			
กิจกรรมที่ ๓ Happy work จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ	เจ้าหน้าที่โรงครัว ซักฟอก ห้องยา ห้องบัตร	กลุ่มงานที่มีความต้องการใช้รถส่งของอย่างน้อย ๑ คัน	คณะกรรมการบริหาร

แผนงานที่ ๒ (ต่อ)...

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ (ต่อ)			
เครื่องใช้ในการทำงาน ครบถ้วน มีเทคโนโลยีมา ใช้เพิ่มเติมเช่น มีรถส่ง อาหาร /ส่งของ โดยไม่ ต้องเข็นเอง			
กิจกรรมที่ ๔ Happy work การจ้างพนักงานเพิ่ม เพื่อลดภาระของ เจ้าหน้าที่ที่สามารถ ทำงานแทนกันได้ เช่น จ้างพนักงานช่วยเหลือ คนใช้ปฏิบัติหน้าที่งาน ผู้ป่วยนอก และมี เทคโนโลยีมาใช้เพิ่มเติม	เจ้าหน้าที่งานผู้ป่วยนอก	ปฏิบัติงานได้ทันเวลาไม่มี คนใช้รอคอยหลังเลิกงาน ๑๖.๐๐ น.	คณะกรรมการบริหาร
กิจกรรมที่ ๖ Happy Society มีแผน สร้างที่จอดรถให้เพียงพอ สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้ มารับบริการ	บุคลากรและผู้มารับ บริการ	มีที่จอดรถเพียงพอ/ไม่มี ข้อร้องเรียนเรื่องที่จอด รถ	คณะกรรมการบริหาร
แผนงานที่ ๓ เพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน			
กิจกรรมที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน			
๑. จัดกิจกรรมฝึกอบรม เสริมสร้างทักษะในการ ทำงาน ระบบเทคโนโลยี สมัยใหม่ การพัฒนา องค์กรสู่ยุคดิจิทัล การศึกษาดูงานจาก หน่วยงานภายนอก	บุคลากรในโรงพยาบาล	อย่างน้อย ๕ ครั้งตาม ความต้องการและความ เหมาะสมในช่วงระหว่าง ปี	คณะกรรมการ HRD
๒. การอบรมประชุม วิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง กับสายงาน อบรมเฉพาะ ทางที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาระบบบริการใน อนาคต เช่น ไตเทียม เป็นต้น	บุคลากรในโรงพยาบาล	ตามความต้องการและ เหมาะสมในช่วงระหว่าง ปี	คณะกรรมการบริหาร

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
แผนงานที่ ๔ สร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง			
กิจกรรมที่ ๑ Happy Body การจัดทำ โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปีของบุคลากร	บุคลากรในโรงพยาบาล	ตรวจสุขภาพประจำปี ครบทุกคน	งานอาชีวอนามัย
กิจกรรมที่ ๒ การสำรวจความเครียด ของบุคลากรจากการ ตอบแบบสำรวจ หากพบ บุคลากรที่มีความเสี่ยง รีบดำเนินการช่วยเหลือ	บุคลากรในโรงพยาบาล	บุคลากรตอบแบบสำรวจ ครบทุกคน	งานจิตเวชและยาเสพติด

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
- บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีการปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลแผนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ส่วนงานต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และจะได้นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัด/เป้าหมายการดำเนินงาน

- ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง
- ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานเป็นทีม และ/หรือ ได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- โรงพยาบาลโคกสำโรง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลโคกสำโรงทุกคนได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำ การวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้ทักษะที่เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา