

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลหนองไผ่

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

กลุ่มงานบริหารทั่วไป

โรงพยาบาลหนองไผ่



## คำนำ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลหนองไผ่ มีประสิทธิภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีการขับเคลื่อนดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โรงพยาบาลหนองไผ่ โดย งานบริหารโรงพยาบาลหนองไผ่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ได้มาตรฐาน และบุคลากรมีขีดความสามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

งานบริหาร โรงพยาบาลหนองไผ่

๑๙ มกราคม ๒๕๖๗



## บทที่ ๑

### บทนำ

#### ๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยปัจจุบันประเทศของเรามีการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ได้แก่ นวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” เมื่อองค์กร ระบบงาน และทรัพยากรบุคคล รวมถึงบริบททางเศรษฐกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรบุคคลของภาครัฐ จึงต้องมีการปรับตัวตามเช่นกัน เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์กร หรืออาจเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น การบริหาร “คน” จึงถือเป็นความท้าทายสำคัญ เนื่องจากคน หรือทรัพยากรบุคคล ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในการดำเนินงาน และชี้ขาดความสำเร็จขององค์กร

สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละส่วนราชการ ตามแนวทาง HR Scorecard ประกอบด้วย ๕ มิติ คือ มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ แบบสมดุล (Balanced Scorecard) เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะกำลังคนของส่วนราชการให้มีความสามารถและรองรับภารกิจขององค์กรที่ปรับเปลี่ยนไป

โรงพยาบาลหนองไผ่ ให้ความสำคัญต่อทุนมนุษย์ โดยเน้นพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ เป็นคนดี มีคุณค่า และมีความสุข ภายใต้จุดยืน “งานสำเร็จ คนเป็นสุข ก้าวสู่ SMART DDC” ด้วยแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ Happy & Healthy Workplace โดยได้มีการพัฒนางานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง และมุ่งเน้นด้านคุณภาพเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ทำให้การมุ่งเน้นบุคลากรของโรงพยาบาลหนองไผ่ มีความโดดเด่นและมีความพร้อมสามารถขับเคลื่อนสู่เป้าหมายที่กำหนด จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR



Scorecard) โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อวางแผนการบริหารจัดการ ทรัพยากรบุคคล เพิ่มสมรรถนะ และขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคล และโรงพยาบาล เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร มุ่งให้เกิดนวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ส่งมอบผลงานคุณภาพที่มีคุณค่าแก่ประชาชนทั่วไป

## ๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

๑. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ให้สอดคล้อง ต่อเนื่องเชื่อมโยงกับนโยบาย และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

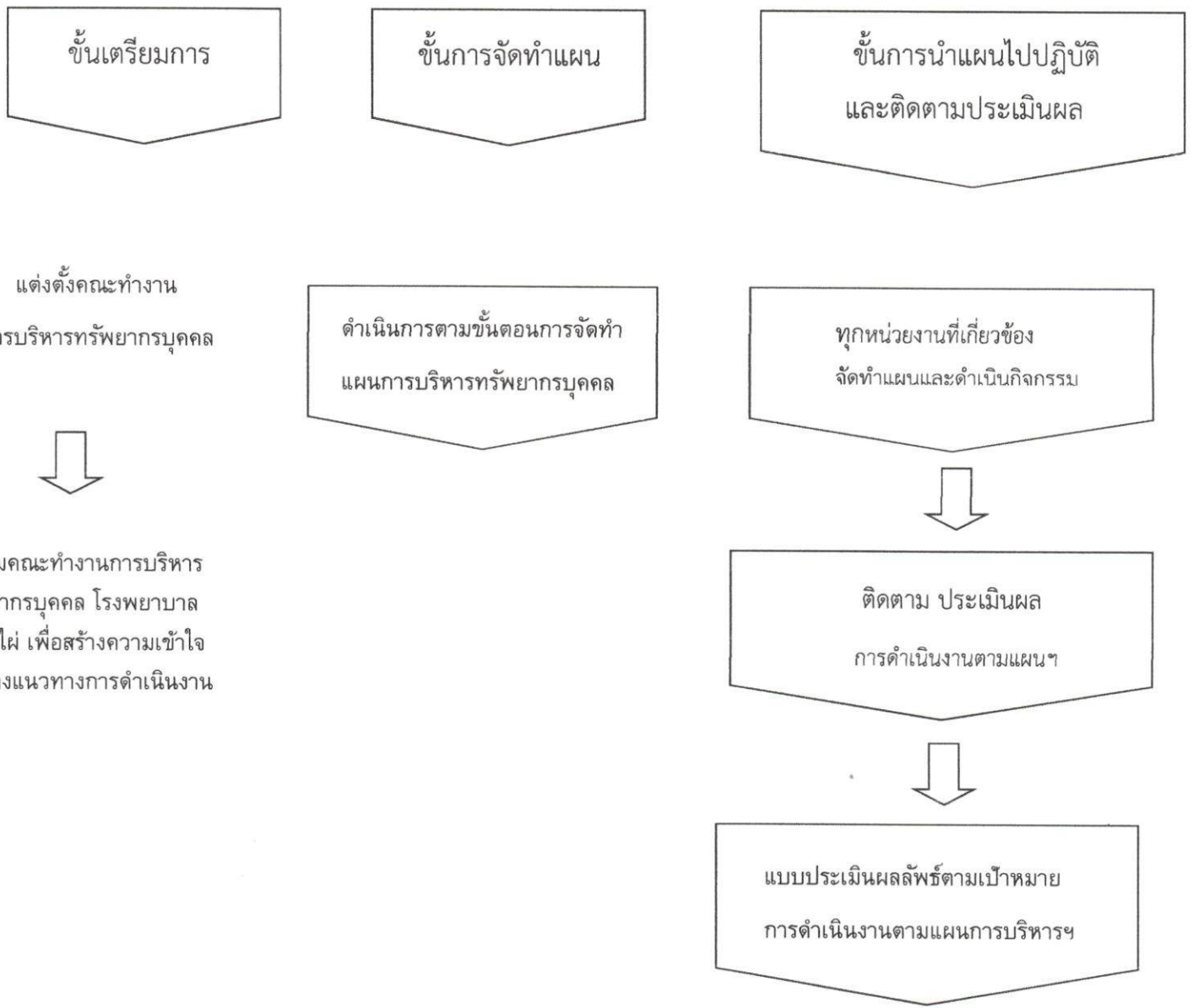
๒. เพื่อให้เป็นกรอบแนวทาง ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

๓. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์ การดำเนินงานบริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ของหน่วยงานในสังกัด โรงพยาบาลหนองไผ่



### ๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗



ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลหนองไผ่
๒. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล
  - โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังในปัจจุบัน
  - สภาพปัจจุบันด้านอัตรากำลัง ระดับตำแหน่ง และสายงาน
๓. ประเมินและวิเคราะห์สถานการณ์ภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่
  - โครงการ/กิจกรรม และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา
  - รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลหนองไผ่
๔. จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่
  - โดยกำหนดรายละเอียดในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (มิติ, ประเด็นกลยุทธ์, เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์, ตัวชี้วัด, แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม, ระยะเวลาดำเนินการ, งบประมาณ, ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม (ผลผลิตรูปธรรมและค่าเป้าหมาย), ผู้รับผิดชอบ
๕. นำเสนอแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ต่อผู้บริหารเพื่อขอความเห็นชอบ
๖. สื่อสารเผยแพร่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลหนองไผ่ รับทราบ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิเช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์
๗. แจกเวียนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ โครงการ/ กิจกรรม นำแผนไปสู่กระบวนการปฏิบัติ



## บทที่ ๒

### วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ประวัติของโรงพยาบาลหนองไผ่

โรงพยาบาลหนองไผ่ เดิมเป็นสถานื่อนามัยชั้นสอง ประจำอำเภอ มีอนามัยอำเภอ กับผดุงครรภ์อนามัยปฏิบัติงานอยู่เพียง ๒ คน ต่อมากระทรวงสาธารณสุข ได้แจ้งความจำนงให้ จังหวัดจัดหาทุนให้นักศึกษาแพทย์ซึ่งสำเร็จการศึกษาแล้วต้องมาปฏิบัติงานในพื้นที่ ได้รับทุนโดยมี นายบุญ อมรบุตร ปลัดอำเภอ ผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอหนองไผ่ เป็นผู้ดำเนินการจัดหาทุน ส่งไปให้กระทรวงสาธารณสุข มีผู้รับทุน คือ นายภุชงค์ วีรพลิน

พ.ศ. ๒๕๑๑ นายอำเภอเปล่ง จุลเนตร ได้ชักชวนนายแพทย์ภุชงค์ ซึ่งช่วยปฏิบัติงานอยู่ที่สถานื่อนามัยชั้น ๑ หล่มสัก มาปฏิบัติงานบนอาคารสถานื่อนามัยชั้น ๒ ไปพลางก่อน เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๑๑ จนถึงเดือน พฤศจิกายน ๒๕๑๑ จึงได้เริ่มก่อสร้างอาคารสถานื่อนามัยหนองไผ่ และแล้วเสร็จเมื่อสิ้นเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒ ในเนื้อที่ ๘ ไร่ ซึ่งเป็นที่ดินของอำเภอยกให้สร้าง

พ.ศ. ๒๕๑๒ ขึ้นปฏิบัติงานบนอาคารสถานื่อนามัยชั้น ๑ หนองไผ่ ปฏิบัติงานได้เพียง ๓ ปี อาคารเริ่มร้าว

พ.ศ. ๒๕๑๓ นายแพทย์เอิบ ณ บางช้าง อธิบดีกรมอนามัย ได้มาตรวจราชการ

พ.ศ. ๒๕๑๔ นายแพทย์จิตต์ เหมะจุฑา อธิบดีกรมอนามัย ได้มาตรวจราชการ

พ.ศ. ๒๕๑๗ นายแพทย์นิพนธ์ สุวัฑฒนา อธิบดีกรมการแพทย์และอนามัย ได้มาตรวจราชการ ทั้ง ๓ ท่าน ลงความเห็นให้สร้างอาคารใหม่เป็นศูนย์การแพทย์และอนามัย แล้วเสร็จเดือน พฤศจิกายน ๒๕๑๘

พ.ศ. ๒๕๑๙ เปลี่ยนชื่อเป็น โรงพยาบาลหนองไผ่ ขนาด 10 เตียง โดยมีนายแพทย์ภุชงค์ วีรพลิน เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองไผ่ เป็นคนแรก

พ.ศ. ๒๕๒๔ ที่ว่าการอำเภอหนองไผ่ ได้ยกที่ดินเพิ่มให้อีก ๑๗ ไร่ รวมเป็น ๒๕ ไร่ เพื่อรองรับการขยายเป็นขนาด ๓๐ เตียง ทางโรงพยาบาลได้ล้อมรั้วเรียบร้อยแล้ว

พ.ศ. ๒๕๒๗ ได้รับงบประมาณสิ้นปีให้ก่อสร้างตึกผู้ป่วยนอก ราคา ๔.๔ ล้านบาทเศษ



พ.ศ. ๒๕๒๘ ได้ขยายโรงพยาบาลเป็นโรงพยาบาลขนาด ๓๐ เตียง สร้างประตู- รั้วด้านหน้า ทางเชื่อมอาคาร บ้านพักเจ้าหน้าที่ ถนนภายในโรยหินคลุก และปลายปี ๒๕๒๘ ก็ได้รับงบประมาณ ประปาโรงพยาบาล ขนาด ๑๕ ลูกบาศก์เมตร ราคา ๑.๑ ล้านบาทเศษ

พ.ศ. ๒๕๓๐ เปิดให้บริการเป็นโรงพยาบาลขนาด ๓๐ เตียง โดยมี นายแพทย์ภุชงค์ วีรพลิน เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล

พ.ศ. ๒๕๓๐ ได้ปรับปรุงโรงพยาบาลเปลี่ยนรั้วลวดหนามเป็นรั้วอิฐบล็อกโดยรอบ ขุดสระ น้ำถาวร ทำสนามกีฬาให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย และพักผ่อน

พ.ศ. ๒๕๓๒ ได้รับอนุมัติให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและรางระบายน้ำทั้งสองข้าง ถนนภายในโรงพยาบาล ราคา ๑.๒ ล้านบาทเศษ โดยใช้เงินบำรุงแล้วเสร็จในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๓๒

พ.ศ. ๒๕๓๔ นายแพทย์สงวนชัย เจนศิริสกุล รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหนองไผ่

พ.ศ. ๒๕๓๖ ได้รับอนุมัติให้ขยายเป็นโรงพยาบาล ๖๐ เตียง

พ.ศ. ๒๕๓๗ เปิดดำเนินการเป็นโรงพยาบาลขนาด ๖๐ เตียง โดยมี นายแพทย์สงวนชัย เจนศิริสกุล เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองไผ่

พ.ศ. ๒๕๓๘ จนถึงปัจจุบันนายแพทย์สงวนชัย เจนศิริสกุล เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาล หนองไผ่

พ.ศ. ๒๕๔๐ สร้างระบบบำบัดน้ำเสีย ( เงินงบประมาณ )

พ.ศ. ๒๕๔๑ ธันวาคม สร้างอาคารห้องน้ำผู้ป่วยนอก ( เงินบำรุง )

พ.ศ. ๒๕๔๒ มีนาคม สร้างเพิ่มเติมห้องพิเศษ ๘ ห้อง ( เงินบำรุง )

พ.ศ. ๒๕๔๒ สร้างทางเชื่อมอาคารตึกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน , ทางเชื่อมระหว่างอาคาร ผู้ป่วยใน ( เงินงบประมาณ )

พ.ศ. ๒๕๔๓ สร้างอาคารพักพยาบาล ตึก ๓ ชั้น ( เงินงบประมาณ )

พ.ศ. ๒๕๔๘ อาคารแพทย์แผนไทย ( เงินงบประมาณ )

พ.ศ. ๒๕๔๘ ขยายตึกผู้ป่วยนอกบริเวณรอตตรวจ ( เงินบำรุง )

พ.ศ. ๒๕๔๙ สร้างอาคารตึกผ่าตัดและคลอด ( เงินงบประมาณ )

พ.ศ. ๒๕๔๙ ต่อเติมสร้างห้องธุรการ และบริหารงานทั่วไป ( เงินบำรุง )

๑ มีนาคม ๒๕๔๙ เปิดให้บริการแพทย์แผนไทย



๑ กรกฎาคม ๒๕๔๙ เปิดให้บริการตีกีฬาตัดและคลอด ขยายเตียงรับผู้ป่วยในเพิ่ม ๑๐  
เตียง (เงินบำรุง)

พ.ศ. ๒๕๔๙ สิงหาคม ต่อเติมขยายห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน, ห้องทันตกรรม, ห้องส่งเสริม  
สุขภาพ, ห้องชันสูตรโรค และห้องเภสัชกรรม (เงินบำรุง)

พ.ศ. ๒๕๔๙ กันยายน

- ปรับปรุงห้องเป็นห้องพิเศษเพิ่ม ๑ เตียง รวมเป็นให้บริการผู้ป่วยใน ๙๑ เตียง
- ปรับปรุงห้องประชุมเล็กเป็นห้องให้บริการงานประกันสุขภาพ

พ.ศ. ๒๕๕๐

- ขยายตีกีฬาผู้ป่วยนอกบริเวณที่รอตรวจ , ห้องชันสูตร (เงินบำรุงโรงพยาบาล)

พ.ศ. ๒๕๕๐ พฤษภาคม

- สร้างห้องน้ำผู้พิการตีกีฬาผู้ป่วยนอก ๑ ห้อง (เงินบำรุงโรงพยาบาล)

พ.ศ. ๒๕๕๑

- ต่อเติมและขยายตีกีฬาให้บริการงานสุขภาพและป้องกันโรค, งานกายภาพบำบัด, งาน  
กายภาพบำบัด , ห้องประชุม ๑

พ.ศ. ๒๕๕๑ โรงรถพัสดุ (ห้องประชุมริมสระ)

- สร้างห้องเก็บขยะติดเชื้อ

พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้รับงบก่อสร้าง อาคารพักพยาบาล ๒๐ ห้อง อยู่ระหว่างดำเนินการ

พ.ศ. ๒๕๕๒ ต่อเติมห้องพักนักศึกษาฝึกงาน ( เลขที่ ๖๕๕/๔๖ )

พ.ศ. ๒๕๕๓ สร้างห้องพักพยาบาล ๔ ยูนิต ๑ หลัง (แฟลต ๓)

พ.ศ. ๒๕๕๕ สร้างห้องพักพยาบาล ๔ ยูนิต ๑ หลัง (แฟลต ๔)

พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ โรงพยาบาลหนองไผ่ ได้อาคารผู้ป่วยใน ๑๑๔ เตียง

พ.ศ. ๒๕๖๑ เปิดให้บริการอาคารผู้ป่วยใน ๑๑๔ เตียง ชื่ออาคาร “ ๕๐ ปี หนองไผ่รวมใจ “

พ.ศ. ๒๕๖๕- ๒๕๖๖ ได้งบประมาณสร้างตีกีฬาอาคารผู้ป่วยนอกอุบัติเหตุ เป็นอาคาร ๓ ชั้น

พ.ศ. ๒๕๖๖

-ดำเนินการตรวจสอบผังสถานที่ก่อสร้าง วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

-ส่งงานงวดที่ ๑ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

-ส่งงานงวดที่ ๒ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

พ.ศ. ๒๕๖๗

-ส่งงานงวดที่ ๓ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗



## ทิศทางขององค์กร โรงพยาบาลหนองไผ่ < Core Value and Concept >

วิสัยทัศน์ (Vision)	เป็นโรงพยาบาลที่ได้มาตรฐาน มีการพัฒนางานเชิงรุก
พันธกิจ (Mission)	เป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การส่งเสริม รักษา ป้องกัน และฟื้นฟูสุขภาพ ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากร และพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี
ค่านิยม (Value)	โปร่งใส สามัคคี มีความสุข
เป้าหมาย (Goal)	๑. ระบบบริการมีคุณภาพผู้รับบริการและผู้ให้บริการปลอดภัย ๒. สถานบริการได้มาตรฐาน(HA,มาตรฐานระบบบริการสุขภาพ) ๓. ระบบบริหารจัดการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพดี (ผู้ป่วย,บุคลากร เครื่องมือ, การเงิน การคลัง) ๔. บุคลากรผู้ให้บริการมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน เพียงพอ และมีความสุข

## ยุทธศาสตร์ (Strategics Plan) ของโรงพยาบาลหนองไผ่

๑. พัฒนาระบบการดูแล ผู้ป่วยในกลุ่มโรคสำคัญให้มีคุณภาพ อย่างครอบคลุม และสามารถเข้าถึงบริการ
๒. พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน
๓. พัฒนาระบบบริการเชิงรุก
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ( คน เงิน ของ )

## จุดเน้นในการพัฒนา/เข็มมุ่ง (Hoshin)

### เข็มมุ่งที่ ๑

- STETY (infection),ผู้รับบริการและผู้ให้บริการมีการปฏิบัติตามหลัก new normal(Hand Hygiene Social Distance สวม MASK)
- ระบบ triage ที่มีคุณภาพ



## เข็มมุ่งที่ ๒

๑. พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยแบบไร้รอยต่อในกลุ่มโรค ที่มีภาวะฉุกเฉินได้แก่ Sepsis/STEMT/Stroke/สูติกรรม และในภาวะที่มีการแพร่ระบาดของโรคได้แก่ โรค Covid-๑๙
๒. พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยเชิงรุก ได้แก่ การคัดกรองผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรัง โรคความดันสูง เบาหวาน) คัดกรองกลุ่มโรคติดต่อ (TB Covid-๑๙)
๓. พัฒนาระบบการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง (ผู้ป่วย IMC, Palitive care, งาน HHC, กลุ่ม Long Covid-๑๙)

## เข็มมุ่งที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงรุก ดังนี้

๑. ด้านการเงิน (Risk Score  $\leq$  ๔), การคลัง, พัสดุ
๒. ข้อมูลสารสนเทศ
  ๑. ให้สามารถตอบสนองต่อการจัดบริการสุขภาพ
  ๒. ระบบการส่งข้อมูลที่ทันเวลา ถูกต้องสมบูรณ์ ครบถ้วน
๓. การบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน



## สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลหนองไผ่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านบุคลากรอันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่มาตรฐานสากล ได้มีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลหนองไผ่ โดยมีผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**มติที่ ๑ ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resourcer Planning)** กำหนดให้มีการดำเนินงาน ๓ แผนงาน/ โครงการ/ กิจกรรม

๑. โครงการวางแผนกำลังคน ๓ ปี ของโรงพยาบาลหนองไผ่
๒. โครงการจัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานของรัฐ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราว
๓. โครงการจัดทำแผนความก้าวหน้า ของข้าราชการประจำปี

**มติที่ ๒ ด้านการสรรหา (Recruitment)** กำหนดคุณลักษณะในการเลือกสรร เก่ง ดี มีคุณภาพ เพื่อภารกิจบริการของโรงพยาบาลหนองไผ่

๑. โครงการจัดทำแผนการดำเนินการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข FTE
๒. โครงการดำเนินการสรรหา โดยวิธีต่าง ๆ เป็นธรรม โปร่งใส
  - ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของระดับจังหวัด หรือกระทรวงสาธารณสุข
  - ประกาศรับย้าย/ โอน
  - แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรร

**มติที่ ๓ ด้านการพัฒนา (Development)** เพื่อให้สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาล และสามารถรองรับภารกิจหลัก ของโรงพยาบาล

๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาล และสามารถรองรับภารกิจหลัก ของโรงพยาบาล
๒. จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development) เป็นการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี



๕. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาทุกปี

**มิตินี้ ๔ ด้านการรักษาไว้ (Retention)** ทีม HRD ของโรงพยาบาล มีแผนกลยุทธ์ด้าน  
การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. จัดทำโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม มอบเกียรติบัตรในรอบ ๖ เดือน
๒. จัดทำแผนพัฒนาให้ความก้าวหน้า ประจำปีทุกปี (อบรม ผบต., ผบก.)
๓. ส่งเสริมและคัดเลือกบุคลากรไปคัดเลือกเป็นคนดีศรีสาธารณสุข ๑๐ สาขา ประจำปีทุกปี
๔. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วินัย และความก้าวหน้าให้บุคลากรได้รับทราบและถือปฏิบัติ
๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มีความโปร่งใส และเป็นธรรม

**มิตินี้ ๕ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)** ทีมบริหารงานบุคคลมีการกำกับดูแล ให้  
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล หากผู้ใดกระทำผิด หรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น และรับเงินประจำตำแหน่งงานการเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลดำเนินการร่วมกับงานทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด เพื่อให้บุคลากรได้รับข่าวสารที่ถูกต้อง ทันเวลา ได้อย่างเท่าเทียมกันทุกคน

**มิตินี้ ๖ ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน** ทีมบริหารงานบุคคล ดูแลสวัสดิการ สิทธิ  
ประโยชน์ของบุคลากร

๑. ความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ
๒. การได้รับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ (ฉ.๑๑ , ฉ.๑๒ , พตส. และตอบแทนล่วงเวลา)
๓. ดูแลสวัสดิการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข
๔. ดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ได้รับเงินบำนาญต่อเนื่องหลังจากเกษียณอายุราชการ (ตุลาคม)
๕. โครงการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในโรงพยาบาล



ปัจจุบันโรงพยาบาลหนองไผ่ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๑๒ กลุ่มงาน มีบุคลากร จำนวน ๓๙๐ คน เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๗๗ คน / พนักงานราชการ จำนวน ๔ คน/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๖๐ คน / ลูกจ้างประจำ จำนวน ๗ คน/ ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน, รายวัน, รายคาบ ๔๒ คน

จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน ( ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗)

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๗๗	๔๕.๓๘
พนักงานราชการ	๔	๑.๐๓
ลูกจ้างประจำ	๗	๑.๘๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๖๐	๔๑.๐๓
ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน/รายคาบ	๔๒	๑๐.๗๖
รวม	๓๙๐	๑๐๐



### บทที่ ๓

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่

### ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

โรงพยาบาลหนองไผ่ ทีม HRD ได้มีการทบทวนข้อมูลประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์และจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยมุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ มีการพัฒนาอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องกัน พร้อมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและนอกองค์กร

### การวิเคราะห์ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๗

มติ/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก	ผลการดำเนินงาน		
	(ร้อยละ)	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗
<b>มติที่ ๑ ด้านการวางแผนกำลังคน</b>	๑๕			
๑.โครงการวางแผนกำลังคน ๓ ปี ของ รพ.	๕	๒	๓	๔
๒.โครงการจัดทำแผนกำหนด ตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานของรัฐ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำ	๕	๕	๕	๕
๓.โครงการจัดทำแผนความก้าวหน้าประจำปี	๕	๓	๔	๕
<b>มติที่ ๒ ด้านการสรรหา</b>	๒๐			
๑.โครงการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง FTE ๒.๗๕	๑๐	๙	๙	๙
๒. โครงการดำเนินการสรรหา	๑๐			
๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของระดับจังหวัด หรือกระทรวงสาธารณสุข	๓	๓	๓	๓
๒.๒ ประกาศรับย้าย/ โอน	๓	-		๓



มติ/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
		ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการ สรรหา และเลือกสรร	๔	๔	๔	๔
<b>มติที่ ๓ ด้านการพัฒนา</b>	๒๐			
๑. จัดทำตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	๔	๔	๔	๔
๒. จัดทำข้อมูลพัฒนาบุคลากรเป็น รายบุคคล เป็นการพัฒนาบุคลากรในแต่ละ ตำแหน่ง	๔	๔	๔	๔
๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ	๔	๓	๔	๔
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตาม แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	๔	๔	๔	๔
๕. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อองค์กร	๔	๓	๔	๔
<b>มติที่ ๔ ด้านการรักษาไว้</b>	๑๖			
๑. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี อย่างต่อเนื่อง	๔	๔	๔	๔
๒. โครงการส่งเสริมคัดเลือกบุคลากรด้าน สาธารณสุขดีเด่น ๑๐ สาขา คนดีศรี สาธารณสุข	๔	๔	๔	๔
๓. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบ วินัย และความก้าวหน้าของ บุคลากร	๔	๔	๔	๔
๔. โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากร มีความโปร่งใส และเป็นธรรม	๔	๔	๔	๔
<b>มติที่ ๕ ด้านการใช้ประโยชน์</b>	๙			
๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุม กำกับดูแล	๕	๕	๕	๕



มติ/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก	ผลการดำเนินงาน		
	(ร้อยละ)	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๗
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น / รับเงินประจำตำแหน่ง มีการประสานงานกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ถูกต้อง และทันเวลาได้อย่างเท่าเทียมกันทุกคน	๔	๔	๔	๔
<b>มิตินี้ ๖ ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน</b>	๒๐			
๑. ความก้าวหน้าของบุคลากร	๔	๓	๔	๔
๒. สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับ (ฉ.๑๑, ฉ.๑๒, พตส. , ค่าตอบแทนล่วงเวลา)	๔	๔	๔	๔
๓. การดูแลบุคลากรที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการด้านสาธารณสุข	๔	๔	๔	๔
๔. สวัสดิการของผู้เกษียณอายุราชการ	๔	-	-	๔
๕. การตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	๔	๔	๔	๔
<b>รวม</b>	๑๐๐	๘๖	๙๒	๙๔

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผลการดำเนินงานย่อยหลัง ๓ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๖๗) มีแนวโน้มการดำเนินงานอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๘๖ - ๙๔ และพบว่ามีตัวชี้วัดที่ยังดำเนินงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๑ ตัวชี้วัด คือ โครงการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง FTE ๒.๗๕ ซึ่งตามกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองไผ่ เป็นขนาด F๑ จำนวนเพียง ๖๐ เพียง แต่ความเป็นจริงโรงพยาบาลหนองไผ่ เปิดให้บริการ จำนวน ๑๔๒ เตียง และมีอัตรการครองเตียง ๑๑๘.๔๐ เป็นปัญหาในเรื่องของอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ซึ่งหากพิจารณาเชิงลึกถึงเกณฑ์การให้คะแนนพบว่า

โครงการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง FTE ๒.๗๕ มีการจัดทำแผนแต่ยังไม่สามารถสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งได้ตามกรอบอัตรากำลัง เนื่องจากบุคลากรตามกรอบ FTE ๒.๗๕ ของโรงพยาบาลหนองไผ่ ที่ใช้ปัจจุบันเป็น กรอบ ๖๐ เพียง



จากผลการดำเนินงาน ดังกล่าว สามารถชี้ชัดได้ว่า โรงพยาบาลหนองไผ่ มีการดำเนินงานตามระบบบริหารทรัพยากรบุคคลได้ครบถ้วน แต่ในเชิงคุณภาพยังคงต้องพัฒนาปรับปรุง ซึ่งอาจกำหนดเป็นจุดเน้นในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จึงได้รวบรวมและสรุปประเด็นทรัพยากรบุคคลที่ยังต้องปรับปรุง พร้อมทั้งข้อเสนอแนะดังนี้

ที่	มติ/ตัวชี้วัด	ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคลที่ยังต้องปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
๑.	มติที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- วางแผนอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ</li> <li>- การบริหารจัดการอัตรากำลัง</li> <li>- จัดทำแผนความก้าวหน้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-บริหารอัตรากำลังและติดตามกำกับการบริหารอัตรากำลังของโรงพยาบาล</li> <li>-สนับสนุนการจัดความรู้ในองค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> </ul>
๒	มติที่ ๒ ด้านการสรรหา	-ดำเนินการสรรหา ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามแผนสอดคล้อง FTE ๒.๗๕ (สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง)	-ควรจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนประจำปีงบประมาณ พร้อมกำหนดเป้าหมายการเพิ่มประสิทธิภาพให้ชัดเจน เพื่อนำไปใช้เพิ่มประสิทธิภาพกำลังคนในรอบปีงบประมาณ ถัดไป
๓	มติที่ ๓ ด้านการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> <li>-พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ Service Plan ครอบคลุมทุกสาขา</li> <li>-ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง</li> <li>- พัฒนาระบบสารสนเทศ</li> </ul>	-คัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ Service Pla



ที่	มติ/ตัวชี้วัด	ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล ที่ยังต้องปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
			<p>ควรมีการปรับปรุง ฐานข้อมูลบุคลากรใน ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน</p>
๔	มติที่ ๔ ด้านการรักษาไว้	<p>-ทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมอย่าง ต่อเนื่องทุกปี -เสริมสร้างให้ความรู้ เกี่ยวกับระเบียบ วินัย ความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่</p>	<p>-ส่งเสริมบุคลากรด้าน คุณธรรมและ จริยธรรมในการ ปฏิบัติงาน พอเพียง มี วินัย สุจริต จิตอาสา</p>
๕	มติที่ ๕ ด้านการใช้ประโยชน์	<p>-ข้อมูลการพัฒนาความก้าวหน้าของ บุคลากรในการประเมิน เพื่อเลื่อนระดับ ให้สูงขึ้น รับเงินประจำตำแหน่ง</p>	<p>บุคลากรงานการ เจ้าหน้าที่ของ โรงพยาบาล ต้อง ประสานงานกับงาน ทรัพยากรบุคคล สสจ. เพชรบูรณ์ ในด้านต่าง เพื่อไม่ให้เจ้าหน้าที่ ของโรงพยาบาลเสีย สิทธิ</p>
๖	มติที่ ๖ ด้านสวัสดิการและ ค่าตอบแทน	<p>-จัดทำแผนให้ความรู้ความเข้าใจและ สิทธิประโยชน์ที่บุคลากรในโรงพยาบาล ควรได้รับ -ระบบการทำงานที่เอื้อประโยชน์ ร่วมกันระหว่างปัจเจกบุคลากรกับ โรงพยาบาล</p>	<p>-จัดกิจกรรมที่ส่งเสริม สะท้อนภาพการทำงาน ของส่วนราชการที่ ครอบคลุมในทุกมิติ ให้กับโรงพยาบาล - มีระบบงานที่สามารถ สร้างสรรค์และส่งมอบ ผลงานที่มีคุณภาพ</p>



## บทที่ ๔

### แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมีอาชีพตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตที่ดี สุจริต จิตอาสา พอเพียง

#### พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีอาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตามแนวทางการบริหารจัดการบุคลากรภาครัฐแนวใหม่
๒. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความผาสุก ให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ครอบครัว และสังคม
๕. ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและการจัดการความรู้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ

#### ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. วางแผนกำลังคนอย่างเป็นระบบ
๒. พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๓. พัฒนาระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. เสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย
๕. เสริมสร้างระบบคุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการ

