



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลหนองไผ่

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

กลุ่มงานบริหารทั่วไป

โรงพยาบาลหนองไผ่

คำนำ

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลหนองไผ่ มีประสิทธิภาพและ
สมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีการขับเคลื่อนดำเนินการเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โรงพยาบาล
หนองไผ่ โดย งานบริหารโรงพยาบาลหนองไผ่ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากร
บุคคลให้ได้มาตรฐาน และบุคลากรมีขีดความสามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป

งานบริหาร โรงพยาบาลหนองไผ่

๑๖ มกราคม ๒๕๖๘

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 หรืออาจเป็นปัจจัยหนุ่ที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุ วัตถุประสงค์ 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 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 ๒๕๖๘ เพื่อวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพิ่มสมรรถนะ และขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งระดับบุคคล และโรงพยาบาล เพื่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร มุ่งให้เกิดนวัตกรรม หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ส่งมอบผลงานคุณภาพที่มีคุณค่าแก่ประชาชนทั่วไป

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน

๑. เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ให้สอดคล้อง ต่อเนื่องเชื่อมโยงกับนโยบาย และทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

๒. เพื่อให้เป็นกรอบแนวทาง ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

๓. เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตามและประเมินสถานการณ์ การดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ของหน่วยงานในสังกัด โรงพยาบาลหนองไผ่

๓. ขั้นตอนการดำเนินงาน

กระบวนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ขั้นเตรียมการ

ขั้นการจัดทำแผน

ขั้นการนำแผนไปปฏิบัติ
และติดตามประเมินผล

แต่งตั้งคณะกรรมการ
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ดำเนินการตามขั้นตอนการจัดทำ
แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
จัดทำแผนและดำเนินกิจกรรม



ประชุมคณะกรรมการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาล
หนองไผ่ เพื่อสร้างความเข้าใจ
และวางแนวทางการดำเนินงาน



ติดตาม ประเมินผล
การดำเนินงานตามแผนฯ



แบบประเมินผลลัพธ์ตามเป้าหมาย
การดำเนินงานตามแผนการบริหารฯ

ขั้นตอนการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

๑. ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลหนองไผ่
๒. ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรในด้านการบริหารจัดการบุคคล
 - โครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังในปัจจุบัน
 - สภาพปัจจุบันด้านอัตรากำลัง ระดับตำแหน่ง และสายงาน
๓. ประเมินและวิเคราะห์สถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 ๒๕๖๖ เพื่อให้บุคลากรโรงพยาบาลหนองไผ่ รับทราบ ผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิเช่น หนังสือเวียน เว็บไซต์
๗. แจ้งเวียนให้หน่วยงานที่รับผิดชอบ โครงการ/ กิจกรรม นำแผนไปสู่กระบวนการปฏิบัติ

บทที่ ๒

วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และข้อมูลพื้นฐานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประวัติของโรงพยาบาลหนองไผ่

โรงพยาบาลหนองไผ่ เดิมเป็นสถานีอนามัยชั้นสอง 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 ซึ่งช่วยปฏิบัติงานอยู่ที่ สถานีอนามัยชั้น ๑ หล่มสัก มาปฏิบัติงานบนอาคารสถานีอนามัยชั้น ๒ ไปพลางก่อน เมื่อวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๑๑ จนถึงเดือน พฤศจิกายน ๒๕๑๑ จึงได้เริ่มก่อสร้างอาคารสถานีอนามัยหนองไผ่ และแล้วเสร็จเมื่อสิ้นเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒ ในเนื้อที่ ๘ ไร่ ซึ่งเป็นที่ดินของอำเภอยกให้ สร้าง

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

พ.ศ. ๒๕๑๓ นายแพทย์เอิบ ณ บางช้าง อธิบดีกรมอนามัย ได้มาตรวจราชการ

พ.ศ. ๒๕๑๔ นายแพทย์จิตต์ เหมะจุธา อธิบดีกรมอนามัย ได้มาตรวจราชการ

พ.ศ. ๒๕๑๗ นายแพทย์นิพนธ์ สุวิวัฒนา อธิบดีกรมการแพทย์และอนามัย ได้มาตรวจราชการ ทั้ง ๓ ท่าน ลงความเห็นให้สร้างอาคารใหม่เป็นศูนย์การแพทย์และอนามัย แล้วเสร็จ เดือน 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-รั้ว ด้านหน้าทางเชื่อมอาคาร บ้านพักเจ้าหน้าที่ ถนนภายในรอยหินคลุก และปลายปี ๒๕๒๘ ก็ได้รับงบประมาณประปาโรงพยาบาล ขนาด ๑๕ ลูกบาศก์เมตร ราคา ๑.๑ ล้านบาทเศษ

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

พ.ศ. ๒๕๓๐ ได้ปรับปรุงโรงพยาบาลเปลี่ยนรั้วลวดหนามเป็นรั้วอิฐบล็อกโดยรอบ ขุดสระน้ำถาวร ทำสนามกีฬาให้เจ้าหน้าที่ได้ออกกำลังกาย และพักผ่อน

พ.ศ. ๒๕๓๒ ได้รับอนุมัติให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและวางระบายน้ำทั้งสองข้างถนนภายในโรงพยาบาล ราคา ๑.๒ ล้านบาทเศษ โดยใช้เงินบำรุงแล้วเสร็จในเดือน พฤศจิกายน ๒๕๓๒

พ.ศ. ๒๕๓๔ นายแพทย์สงวนชัย เจนศิริสกุล รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองไผ่

พ.ศ. ๒๕๓๖ ได้รับอนุมัติให้ขยายเป็นโรงพยาบาล ๖๐ เตียง

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

พ.ศ. ๒๕๓๘ จนถึงปัจจุบันนายแพทย์สงวนชัย เจนศิริสกุล เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองไผ่

พ.ศ. ๒๕๔๐ สร้างระบบบำบัดน้ำเสีย (เงินงบประมาณ)

พ.ศ. ๒๕๔๑ ธันวาคม สร้างอาคารห้องน้ำผู้ป่วยนอก (เงินบำรุง)

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

พ.ศ. ๒๕๔๒ สร้างทางเชื่อมอาคารตึกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน , ทางเชื่อมระหว่างอาคารผู้ป่วยใน (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 เปิดให้บริการตึกผ่าตัดและคลอด ขยายเตียงรับผู้ป่วยในเพิ่ม ๑๐ เตียง (เงินบำรุง)

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

พ.ศ. ๒๕๔๙ กันยายน

- ปรับปรุงห้องเป็นห้องพิเศษเพิ่ม ๑ เตียง รวมเป็นให้บริการผู้ป่วยใน ๙๑ เตียง

- ปรับปรุงห้องประชุมเล็กเป็นห้องให้บริการงานประกันสุขภาพ

พ.ศ. ๒๕๕๐

- ขยายตึกผู้ป่วยนอกบริเวณที่รอตตรวจ , ห้องชันสูตร (เงินบำรุงโรงพยาบาล)

พ.ศ. ๒๕๕๐ พฤษภาคม

- สร้างห้องน้ำผู้พิการตึกผู้ป่วยนอก ๑ ห้อง (เงินบำรุงโรงพยาบาล)

พ.ศ. ๒๕๕๑

- ต่อเติมและขยายตึกให้บริการงานสุขาภิบาลและป้องกันโรค, งานกายภาพบำบัด, งานกายภาพบำบัด , ห้องประชุม ๑

พ.ศ. ๒๕๕๑ โรงรถพัสดุ (ห้องประชุมริมสระ)

- สร้างห้องเก็บขยะติดเชื้อ

พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้รับบก่อสร้าง 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 ได้งบประมาณสร้างตึกอาคารผู้ป่วยนอกอุบัติเหตุ เป็นอาคาร ๓ ชั้น

พ.ศ. ๒๕๖๖

-ดำเนินการตรวจสอบผังสถานที่ก่อสร้าง วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๖

-ส่งงานงวดที่ ๑ วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ เจาะสำรวจดิน,ปักผัง,ทำงานเสาเข็ม

-ส่งงานงวดที่ ๒ วันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ หล่อฐานราก,หล่อผนังลิฟท์ชั้นที่ ๑ ,หล่อกาน ,เสาพื้นชั้นที่ ๑,เดินท่อฝัง

พ.ศ. ๒๕๖๗

สร้างอาคารห้องพัก คสล. ๒ ชั้น ๒๐ ห้อง

-ส่งงานงวดที่ ๓ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๗ หล่อกาน,บันได-ทางลาด,ผนังลิฟท์,เสารับชั้นที่๒

-ส่งงานงวดที่ ๔ วันที่ ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๗ หล่อกาน,บันได-ทางลาด,ผนังลิฟท์,เสารับชั้นที่๓

-ส่งงานงวดที่ ๕ วันที่ ๑๘ เมษายน ๒๕๖๗ หล่อกานพื้น,บันได,ผนังลิฟท์,เสารับชั้นหลังคา

-ส่งงานงวดที่ ๖ วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๗ หล่อหลังคาคุมบันได,ห้องเครื่องลิฟท์,ติดตั้งโครง

หลังคาพร้อมมุง,เดินท่อฝังในชั้นหลังคา,ก่ออิฐ

ติดตั้งวงกบชั้นที่ ๑,เดินท่อระบบสุขาภิบาลชั้น๑,

เดินท่อระบบไฟฟ้าชั้นใต้ดิน ชั้น๑,๒

-ส่งงานงวดที่ ๗ วันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๗ ก่ออิฐติดวงกบ,เดินท่อระบบสุขาภิบาล,เดินท่อ

ระบบไฟฟ้า ชั้นที่ ๓ ,ฉาบปูนภายในชั้นใต้ดินและ

ชั้นที่ ๑,บุกระเบื้องผนังชั้นใต้ดินและชั้นที่ ๑ ,ทำ

ผิวหินขัดชั้นที่ ๑

-ส่งงานงวดที่ ๘ วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ก่ออิฐติดตั้งวงกบ,ฉาบปูนภายใน,บุกระเบื้องผนัง

,ทำผิวหินขัด ชั้นที่ ๒,เดินท่อระบบไฟฟ้าชั้นใต้ดิน

๑,๒,เดินท่อระบบไปป์ไลน์ชั้นใต้ดิน,๑,ติดตั้งฝ้า

เพดาน ชั้นที่๑,๒

-ส่งงานงวดที่ ๙ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๗ ฉาบปูนภายใน,บุกระเบื้องผนัง,ทำผิวหินขัด ,เดินท่อร้อยสายระบบไฟ,ติดตั้งฝ้าเพดาน ชั้นที่ ๓,เดินท่อระบบไปป์ไลน์ชั้น ๒,บุกระเบื้องห้องน้ำ ชั้น ๑,๒

พ.ศ.๒๕๖๘

-ส่งงานงวดที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๘ ฉาบปูนชั้นหลังคา,ฉาบปูนภายนอกชั้นที่๓,๔, ทำผิวพื้นหินขัดครั้งที่๑,เดินท่อร้อยสายระบบ ไฟฟ้า,ติดตั้งตู้MDBและตู้เมนไฟฟ้า ชั้นใต้ดิน,๑,๒, เดินระบบไปป์ไลน์ ชั้นที่๓,บุกระเบื้องพื้นห้องน้ำ ชั้นที่๓,ติดตั้งฝ้าเพดาน

-ส่งงานงวดที่ ๑๑ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๘ ฉาบปูนส่วนที่เหลือ,ติดตั้งวงกบอลูมิเนียมชั้นที่ ๓,ติดตั้งบานประตูหน้าต่างชั้นที่๓,ติดตั้งโชนวาล์ว ระบบไปป์ไลน์ชั้นที่๑,๒,ติดตั้งอะลามระบบไปป์ ไลน์ชั้นที่๑,๒,ติดตั้งตู้MDBและตู้เมนไฟฟ้า ชั้นใต้ ดิน,๑,๒,ร้อยสายไฟฟ้าระบบแจ้งเพลิงไหม้,ระบบ โทรศัพท,ระบบเสียง,บุกระเบื้องพื้นห้องน้ำส่วนที่ เหลือ

-ส่งงานงวดที่ ๑๒ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ติดตั้งวงกบอลูมิเนียมส่วนที่เหลือ,ติดตั้งบาน ประตูหน้าต่างชั้นที่๑ ๒,ติดตั้งโชนวาล์วระบบไปป์ ไลน์ส่วนที่เหลือ,ติดตั้งอะลามระบบไปป์ไลน์ส่วน ที่เหลือ,ติดตั้งเอาท์เลตระบบท่อพร้อมทดสอบ, ตกแต่งผิวพื้นชั้นที่ ๓,ติดตั้งครุภัณฑ์,สุขภัณฑ์ ชั้น ที่๓,ทาสีรองพื้นภายในอาคาร

-ส่งงานงวดที่ ๑๓ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘ ติดตั้งบานประตู หน้าต่าง ส่วนที่เหลือ,ติดตั้ง กระจกชั้นที่ ๑ ๒ ๓ ,ติดตั้งศูนย์จ่ายแก๊ส ระบบ สูญญากาศ ระบบอากาศ และ ปุ่มระบบไปป์ไลน์, ติดตั้งลิฟท์,ตกแต่งผิวพื้นชั้นที่ ๑ ๒ ,ติดตั้ง ครุภัณฑ์ ชั้นที่ ๑ ๒ ,ติดตั้งสุขภัณฑ์ ชั้นที่ ๑ ๒ , ติดตั้งดวงโคม,สวิทช์,ปลั๊ก ชั้นที่ ๓ ,ก่อสร้างราง ระบายน้ำรอบอาคารบ่อบำบัดน้ำเสียยกเว้นฝา

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลที่ได้มาตรฐาน บริการเป็นเลิศ บุคลากรสุขภาพดีมีความสุข

พันธกิจ :

๑. พัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ
 - ๑.๑ ให้บริการดูแล รักษา สร้างเสริมสุขภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ
 - ๑.๒ ส่งเสริมการจัดการความรู้และวิชาการในองค์กรอย่างต่อเนื่องสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ๑.๓ ลดความแออัดและล่าช้าของการบริการ
๒. สร้างความเข้มแข็งของโรงพยาบาลและภาคีเครือข่ายสุขภาพในการให้บริการที่มีคุณภาพไร้รอยต่อ
 - ๒.๑ พัฒนาระบบสาธารณสุขและเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง
 - ๒.๒ พัฒนางานบริการปฐมภูมิ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างความรู้ การมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเองของชุมชน
 - ๒.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายในการดูแลผู้ป่วย
๓. พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศให้เหมาะสมกับระบบบริการด้านสุขภาพ
 - ๓.๑ พัฒนาระบบสารสนเทศสุขภาพของโรงพยาบาล
 - ๓.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศให้มีความมั่นคงปลอดภัย และพัฒนาให้มีการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศร่วมกันในทีม
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่มีธรรมาภิบาลและสมรรถนะสูง
 - ๔.๑ การจัดการระบบการควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง
 - ๔.๒ จัดการด้านการเงินการคลังให้มีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และโปร่งใส
 - ๔.๓ จัดเก็บรายได้ของโรงพยาบาลให้ครอบคลุมและครบถ้วน
๕. พัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่บุคลากรโรงพยาบาลหนองไผ่
 - ๕.๑ สร้างสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข

ค่านิยม : SMILE HOSPITAL

S : Service mind มีใจในการบริการ คือ การบริการในหน้าที่อย่างเอาใจใส่ เพื่อให้เกิดความประทับใจและพึงพอใจ

M : Management for Safety การช่วยกันจัดการความปลอดภัยเริ่มตั้งแต่ค้นหาอุบัติการณ์ จัดการเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติการณ์ ลดความเสี่ยง และสามารถจัดการเมื่อเกิดความไม่ปลอดภัย

I : Innovation : การทำงานต่างๆ ด้วยวิธีใหม่ นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

L : Life คือ “Work life balance” การหาสมดุลระหว่างการทำงานและส่วนต่างๆ เพื่อลดผลกระทบจากภาระงานที่มากเกินไป

E : Environment : สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อกับการทำงานและมีความปลอดภัยทั้งผู้ป่วยและบุคลากร

จุดเน้น/เข้มมุ่ง

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ๔ กลุ่มโรคที่มีปัญหาเร่งด่วนได้แก่ Trauma, จิตเวชและยาเสพติด, Stroke, Pneumonia
๒. นำมาตรฐานสำคัญจำเป็นต่อความปลอดภัย ๙ ข้อลงสู่การปฏิบัติ
๓. ลดความแออัดของคลินิกโรคเรื้อรังที่ไม่ติดเชื้อ
๔. สร้างเสริมให้บุคลากรเก่ง มีสุขภาพดีและทำงานอย่างมีความสุข

โครงสร้างโรงพยาบาลหนองไผ่

นายสมรัฐ ศรีตระกูล
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองไผ่

๑. กลุ่มงานบริหารทั่วไป
หน.นางธนัชธอร์ สุรฐนันท์ศิริ

๒. กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
หน.นางสาวกุลปรียา เอกแก้วนำชัย

๓. กลุ่มงานทันตกรรม
หน.ทันตแพทย์ศรีัญญา เจนศิลป์กร

๔. กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
หน.เภสัชกรวรวิทย์ ทองน้อย

๕. กลุ่มงานการแพทย์
หน.นายแพทย์ขวัญชัย จุลศรี

๖. กลุ่มงานโภชนศาสตร์
หน.นางสาวณพัชร์ รุ่งฤทธิ

๗. กลุ่มงานรังสีวิทยา
หน.นางรัชชก หมีนแก้ว

๘. กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
หน.นางสาววรรณิศา ผดุงลาภ

๙. กลุ่มงานประกันสุขภาพยุทธศาสตร์ฯ
หน.นางสำเภา ว่างอินทร์

๑๐. กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
หน.นางสุมาลี พูลเขตกิจ

๑๑. กลุ่มงานแพทย์แผนไทยและการแพทย์
ทางเลือก
หน.นางอนุสร ทริพย์เกรียงไกร

๑๒. กลุ่มงานสุขภาพจิตจิต
หน.นายนิคม ทองเมือง

๑๓. กลุ่มงานการพยาบาล
หน.นางประภาศิริ กัปตพล

๑๓.๑ งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
หน.นางสาววชิราภรณ์ วงษ์บุรณาวาทย

๑๓.๒ งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฯ
หน.นางสาวดารา สวัสดิ์นะที

๑๓.๓ งานการพยาบาลผู้ป่วยใน
หน.นางละมิต/ นางจินตนา/นางสาวพิมพ์ประภาส

๑๓.๔ งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
หน.นางพัชรี กฤติพงษ์

๑๓.๕ งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัด/วิสัญญี
หน.นางไกรสร คลังชำนาญ

๑๓.๖ งานพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อฯ
หน.นางนฤมล พุ่มอยู่

๑๓.๗ งานการพยาบาลผู้ป่วยคลอด
หน.นางสาวสุภาวดี วันสอน

สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลหนองไผ่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านบุคลากรอันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่มาตรฐานสากล ได้มีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลหนองไผ่ โดยมีผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

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

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

มิติที่ ๒ ด้านการสรรหา (Recruitment) กำหนดคุณลักษณะในการเลือกสรร เก่ง ดี มีคุณภาพ เพื่อภารกิจบริการของโรงพยาบาลหนองไผ่

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

มิติที่ 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 มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

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 ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

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

มิตินี้ ๖ ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน ทีมบริหารงานบุคคล ดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของบุคลากร

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

ปัจจุบันโรงพยาบาลหนองไผ่ แบ่งโครงสร้างการบริหารงานออกเป็น ๑๓ กลุ่มงาน มีบุคลากร จำนวน ๓๖๓ คน เป็นข้าราชการ จำนวน ๑๗๕ คน / พนักงานราชการ จำนวน ๕ คน/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน ๑๕๑ คน / ลูกจ้างประจำ จำนวน ๔ คน/ ลูกจ้างชั่วคราว ๔๓ คน

จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทและสายงาน (ข้อมูล ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘)

ประเภท	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	๑๗๕	๔๖.๓๐
พนักงานราชการ	๕	๑.๓๓
ลูกจ้างประจำ	๔	๑.๐๖
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๕๑	๓๙.๙๕
ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน/รายคาบ	๔๓	๑๑.๓๖
รวม	๓๗๘	๑๐๐

บทที่ ๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โรงพยาบาลหนองไผ่ ทีม HRD ได้มีการทบทวนข้อมูลประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อวิเคราะห์และจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยมุ่งหวังให้การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ มีการพัฒนาอย่างสอดคล้องและต่อเนื่องกัน พร้อมให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและนอกองค์กร

การวิเคราะห์ประเด็นด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในปัจจุบัน

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

มติ/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก (ร้อยละ)	ผลการดำเนินงาน		
		ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
มติที่ ๑ ด้านการวางแผนกำลังคน	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
มติที่ ๒ ด้านการสรรหา	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	ผลการดำเนินงาน		
	(ร้อยละ)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรร	๔	๔	๔	๔
มติที่ ๓ ด้านการพัฒนา	๒๐			
๑. จัดทำตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	๔	๔	๔	๔
๒. จัดทำข้อมูลพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เป็นการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	๔	๔	๔	๔
๓. พัฒนาระบบสารสนเทศ	๔	๓	๔	๔
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี	๔	๔	๔	๔
๕. การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	๔	๓	๔	๔
มติที่ ๔ ด้านการรักษาไว้	๑๖			
๑. โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี อย่างต่อเนื่อง	๔	๔	๔	๔
๒. โครงการส่งเสริมคัดเลือกบุคลากรด้านสาธารณสุขดีเด่น ๑๐ สาขา คนดีศรีสาธารณสุข	๔	๔	๔	๔
๓. โครงการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบ วินัย และความก้าวหน้าของบุคลากร	๔	๔	๔	๔
๔. โครงการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร มีความโปร่งใส และเป็นธรรม	๔	๔	๔	๔
มติที่ ๕ ด้านการใช้ประโยชน์	๙			
๑. ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุม กำกับดูแล	๕	๕	๕	๕

มติ/ตัวชี้วัดการบริหารทรัพยากรบุคคล	น้ำหนัก	ผลการดำเนินงาน		
	(ร้อยละ)	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๒. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้น / รับเงินประจำตำแหน่ง มีการประสานงานกับงานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ถูกต้อง และทันเวลาได้อย่างเท่าเทียมกันทุกคน	๔	๔	๔	๔
มติที่ ๖ ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน	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. การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	๔	๔	๔	๔
รวม	๑๐๐	๘๖	๙๒	๙๔

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผลการดำเนินงานย่อยหลัง ๓ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) มีแนวโน้มการดำเนินงานอยู่ระหว่าง ร้อยละ ๘๖ – ๙๔ และพบว่ามติชี้วัดที่ยังดำเนินงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ๑ ตัวชี้วัด คือ โครงการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง FTE ๒.๗๕ ซึ่งตามกรอบอัตรากำลังของโรงพยาบาลหนองไผ่ เป็นขนาด M๒ จำนวนเพียง ๖๐ เพียง แต่ความเป็นจริงโรงพยาบาลหนองไผ่ เปิดให้บริการ จำนวน ๑๔๒ เตียง และมีอัตราการครองเตียง 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	ประเด็นด้านทรัพยากรบุคคล ที่ยังต้องปรับปรุง	ข้อเสนอแนะ
๑.	มติที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรา กำลังคน	<ul style="list-style-type: none"> - วางแผนอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบ - การบริหารจัดการอัตรากำลัง - จัดทำแผนความก้าวหน้า 	<ul style="list-style-type: none"> -บริหารอัตรากำลัง และติดตามกำกับ การบริหารอัตรากำลัง ของโรงพยาบาล -สนับสนุนการจัด ความรู้ในองค์กรมุ่งสู่ การเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้
๒	มติที่ ๒ ด้านการสรรหา	<ul style="list-style-type: none"> -ดำเนินการสรรหา ข้าราชการ พนักงาน ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตาม แผนสอดคล้อง FTE ๒.๗๕ (สรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง) 	<ul style="list-style-type: none"> -ควรจัดทำแผนเพิ่ม ประสิทธิภาพกำลังคน ประจำปีงบประมาณ พร้อมกำหนด เป้าหมายการเพิ่ม ประสิทธิภาพให้ ชัดเจน เพื่อนำไปใช้ เพิ่มประสิทธิภาพ กำลังคนในรอบ ปีงบประมาณ ถัดไป
๓	มติที่ ๓ ด้านการพัฒนา	<ul style="list-style-type: none"> -พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับ Service Plan ครอบคลุมทุกสาขา -ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง - พัฒนาระบบสารสนเทศ 	<ul style="list-style-type: none"> -คัดเลือกบุคลากรที่มี ความเหมาะสมในการ พัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับ Service Pla

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

บทที่ ๔

แผนปฏิบัติการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างมืออาชีพตามหลักธรรมาภิบาล โดยใช้เทคโนโลยี และการจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม มีสมรรถนะ และคุณภาพชีวิตที่ดี สุขจิต จิตอาสา พอเพียง

พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล

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