

# แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลป่าแดด ประจำปีงบประมาณ 2569

## 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลป่าแดดจึงจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และคุณธรรมจริยธรรม ควบคู่กับการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันจะนำไปสู่การให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

## 2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจด้านการแพทย์และสาธารณสุข
2. เพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล
3. เพื่อสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร
4. เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบ เป็นธรรม และตรวจสอบได้

## 3. เป้าหมาย

1. บุคลากรได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมตามแผนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. บุคลากรมีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและวิชาชีพ
3. โรงพยาบาลมีระบบบริหารงานบุคคลที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ

## 4. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลป่าแดดกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลัก

- หลักคุณธรรม
- หลักสมรรถนะ
- หลักผลงาน
- หลักความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## 5. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การวางแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลังคน

- วิเคราะห์และจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- จัดทำแผนทดแทนตำแหน่งสำคัญ (Succession Plan)
- ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การพัฒนาและเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร

- จัดฝึกอบรม/ประชุมวิชาการ/ศึกษาดูงาน
- พัฒนาบุคลากรตามสายงานและความเชี่ยวชาญ
- ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

### ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

- ปลุกฝังค่านิยมองค์กรที่ดี
- ส่งเสริมวินัยและความรับผิดชอบ
- ป้องกันและต่อต้านการทุจริต

### ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร
- พัฒนาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน
- เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

## 6. แผนงานและโครงการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาชีพ	เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	ตลอด ปีงบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
2	โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมบุคลากร	สร้างค่านิยมที่ดีและความโปร่งใส	ตลอด ปีงบประมาณ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
3	โครงการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันองค์กร	เสริมสร้างความสามัคคี	ตลอด ปีงบประมาณ	คณะกรรมการ
4	โครงการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร	พัฒนาระบบประเมินผลที่เป็นธรรม	ตลอด ปีงบประมาณ	คณะกรรมการ ประเมินผล

## 7. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมตามแผน
2. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. จำนวนข้อร้องเรียนด้านการบริหารงานบุคคลลดลง

## 8. การติดตามและประเมินผล

1. รายงานผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน
2. ประเมินผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
3. นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงแผนในปีถัดไป

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. บุคลากรมีสมรรถนะและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น
2. โรงพยาบาลมีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นธรรมและโปร่งใส
3. ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน



ผู้เสนอแผน

(นางสาวคมเดือน ช่วยสุรินทร์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน



ผู้เห็นชอบแผน

(นางอารีรัตน์ ชวนคิด)

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ



ผู้อนุมัติแผน

(นายนครินทร์ ยินตะบุศย์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าแดด