



โรงพยาบาลพิษณุปัญญ
PHAYAKKHAMPHUNPHISAI HOSPITAL

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพิษณุปัญญ
อำเภอพิษณุปัญญ จังหวัดมหาสารคาม
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โรงพยาบาลพิษณุภูมิพิสัย

ที่	นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๑	แนวทางการวิเคราะห์อัตรากำลัง	เพื่อให้มีอัตรากำลังคนตามจำนวนคุณสมบัติและในเวลาที่ต้องการ	-อัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล -มีตำแหน่งว่างพนักงาน กระทรวง ถูกจ้างชั่วคราว(รายเดือน) คงเหลือไม่เกินร้อยละ๔	๑. การเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานกระทรวง ถูกจ้างชั่วคราว(รายเดือน) ๒.การบริหารตำแหน่งว่างพนักงานกระทรวงถูกจ้าง ชั่วคราว(รายเดือน) ๓.การติดตาม ตรวจสอบการใช้ตำแหน่งว่าง ๔.วิเคราะห์อัตรากำลัง ตามข้อมูลภาระงาน	✓	✓	✓	✓
๒	แนวทางการสรรหาและคัดเลือก	เพื่อให้การสรรหาเป็นไปตามระบบคุณธรรม มีความโปร่งใส และทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงาน	-ระดับความสำเร็จในการสรรหาบุคลากร เป็นไปตามระเบียบและได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้าทำงานในโรงพยาบาล	๑. การสรรหาและเลือกสรรพนักงานกระทรวง ถูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) ๒.การรับโอน/รับย้าย	✓	✓	✓	✓
๓	แนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ	เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผลตามประสิทธิภาพของโรงพยาบาล	ร้อยละจำนวนบุคลากร โรงพยาบาลพึงประสงค์ มีผลที่ได้รับ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม	๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ (๑ ต.ค. - ๓๑ มี.ค.๖๘) ๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๒ (๑ เม.ย. - ๖๘ - ๓๑ ก.ย.๖๘)		✓		✓

ที่	นโยบายการ บริหารทรัพยากร บุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๔	แนวทางการ บริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	เพื่อให้บุคลากรมี ความรู้ ทักษะใน การปฏิบัติงาน	อัตราการได้เข้า อบรมของเจ้าหน้าที่ใน โรงพยาบาล	๑. เจ้าหน้าที่ต้องอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตรงกับภาระ งาน	✓	✓	✓	✓
				๒. เข้าร่วมประชุมตามการงานที่รับผิดชอบ	✓	✓	✓	✓
				๓. การประชุมเห็นคุณค่าเจ้าหน้าที่ใหม่และ ๑ ครั้ง			✓	
				๔. ส่งเสริมแพทย์ลาศึกษาต่อเฉพาะทาง			✓	
				๑. จัดบ้านพักสวัสดิการเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล	✓	✓	✓	✓
๕	แนวทางการจัด สวัสดิการและ ค่าตอบแทน	เพื่อให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตและ ปฏิบัติงานใน สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม มีสิ่ง อำนวยความสะดวก สะดวกที่ต่อการ ปฏิบัติงาน มีการ บริหารงานโดยยึด หลักการพัฒนา อย่างยั่งยืน	มีการจัดสวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่สร้าง แรงจูงใจแก่เจ้าหน้าที่ใน การปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล	๒. จัดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓
				๓. ค่าตอบแทน/พตส./อ.๑๑/ค่าไม่ทำเวชปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓
				๔. การตรวจสุขภาพประจำปี	✓			
				๕. การเลื่อนเงินเดือน		✓		✓
๖	แนวทางการ สร้าง ความ ผูกพันในองค์กร	เพื่อให้เจ้าหน้าที่ เกิดความผูกพัน ในองค์กร	การเข้าร่วมกิจกรรมของ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	๑. ทำกิจกรรมจิตอาสา big cleaning	✓	✓	✓	✓
				๒. กิจกรรมสืบสานประเพณี			✓	
				๓. การประชุมนโยบายบริหาร	✓			

ที่	นโยบายการ บริหารทรัพยากร บุคคล	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			
					ไตรมาส ๑	ไตรมาส ๒	ไตรมาส ๓	ไตรมาส ๔
๗.	แนวทางการ นวัตกรรมการ สำหรับพนักงาน	เพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกรวดเร็วใน การปฏิบัติงาน การสื่อสารภายใน องค์กร	ร้อยละบุคลากรเข้าใช้ งานในระบบสารสนเทศ มีฐานข้อมูลเป็นปัจจุบัน	๑.การเข้าใช้ระบบ back office ของโรงพยาบาล ๒.ระบบการแจ้งหนังสือ กลุ่มไลน์	✓	✓	✓	✓

นางสาวกรพินธุ์ วิเลักษณ์
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
ผู้เสนอแผน

(นายพิทักษ์ สากแก้ว)
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
ผู้เห็นชอบแผน

(นางสาวสาธิตา เรืองสิริภาคกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพยุหะคีรี
ผู้อนุมัติแผน