



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี โทร ๐ ๓๖๔๔๑๖๕๗-๖๑

ที่ ลป ๐๐๓๓.๓๐๑.๐๑/๘๘๓

วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง

ด้วยกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโคกสำโรง มีความประสงค์รายงานผลและขออนุญาตเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เพื่อเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโคกสำโรง บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลโคกสำโรง และแจ้งเวียนหน่วยงานต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต จะเป็นพระคุณ

(นางสาวพิมลภัสร์ ราชัน)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง
เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวก้ำไล จิตรณเอย)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ทราบ/อนุญาต

(นายอนุสิทธิ์ 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



(นางสาวพิมลภัสณ์ รารัน)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
วันที่

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายนุสสิทธิ์ ชัยประเสริฐ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง
วันที่

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายวิษณุ เบญจวรรณเดชกุล)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์
วันที่

แผนนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
โรงพยาบาลโคกสำโรง

๑. หลักการและเหตุผล

เพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลโคกสำโรงเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ปี ๒๕๗๐”

การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมุ่งเน้น

“คนเก่ง คนดี มีความสุข และทำงานอย่างมีคุณภาพ”

เชื่อมโยง Service Plan + ๔S + Smart Hospital

๒. วัตถุประสงค์

๑. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้อง Service Plan (M๒ Splus)

๒. เสริมสร้างระบบบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส

๓. สร้างความผูกพันและความสุขของบุคลากร (Happy Workplace)

๔. รองรับการพัฒนา Smart Hospital และระบบดิจิทัล

๓. ยุทธศาสตร์ HR (เชื่อมโยง ๓ ยุทธศาสตร์องค์กร)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑: พัฒนาศักยภาพบุคลากร People Excellence

เป้าหมาย: บุคลากรมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ

แนวทางดำเนินการ

- จัดทำ Competency Framework (Core / Functional / Leadership)
- พัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐
- Training ตาม Service Plan (Stroke, Sepsis, STEMI)
- สร้าง “Smart Staff” ใช้ Digital / IT

ตัวชี้วัด

- ร้อยละบุคลากรผ่าน Competency $\geq ๘๕\%$
- Training ชั่วโมง/คน/ปี ≥ ๒๐ ชั่วโมง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒: พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล HR System Excellence

เป้าหมาย: ระบบ HR โปร่งใส คล่องตัว ตรวจสอบได้

แนวทาง

- ใช้ HR Digital (e-Leave / e-Training / e-Performance)
- พัฒนา Performance Appraisal (KPI + Behavior)
- Workforce Planning (แก้ปัญหาขาดแคลนแพทย์/พยาบาล)
- Talent Management / Successor

ตัวชี้วัด

- ระบบ HR Digital ครอบคลุม $\geq 80\%$
- ระยะเวลาสรรหาลดลง $\geq 20\%$

ยุทธศาสตร์ที่ ๓: สร้างองค์กรแห่งความสุขและผูกพัน

เป้าหมาย: บุคลากรมีความสุขและทำงานเป็นทีม

แนวทาง

- โครงการ Happy Workplace (Happy Body / Mind / Money)
- Team Building
- ระบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ชีวิต (ห้องพิเศษ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ)
- ระบบยกย่องชมเชย (Reward & Recognition คนดีศรีสำโรง)

ตัวชี้วัด

- Employee Engagement $\geq 85\%$
- อัตราการลาออก $< 5\%$

๔. นโยบายสำคัญด้าน HR

๔.๑ ด้านการสรรหา

- คัดเลือก “คนเก่ง + คนดี + มีหัวใจบริการ”
- ใช้ Behavioral Interview + Competency

๔.๒ ด้านการพัฒนา Development

- ทุกคนต้องมี Individual Development Plan (IDP)
- พัฒนา Soft Skills + Service Mind

๔.๓ ด้านการประเมินผล Performance

- ใช้ KPI + Core Values
- เน้น “ผลลัพธ์ + พฤติกรรม”

๔.๔ ด้านแรงจูงใจ Motivation

- Reward ตามผลงาน
- สร้าง Career Path ชัดเจน

๔.๕ ด้านวัฒนธรรมองค์กร

ยึด Core Values:

- ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง
- ทำงานเป็นทีม

- พัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- มีความสุขในการทำงาน

๕. แผนปฏิบัติการสำคัญปี ๒๕๖๙

๑. กิจกรรม “ Smart Hospital ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่”
๒. โครงการ “พฤติกรรมสู่ความเป็นเลิศ ESB ”
๓. กิจกรรม “สำรวจความเครียดของบุคลากร”
๔. โครงการ “ส่งเสริมสุขภาพกายและใจบุคลากรเพื่อคุณภาพการบริการ”
๕. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ Happy Body

๖. การติดตามและประเมินผล

- รายงาน HR Dashboard รายไตรมาส
- ประเมิน KPI / Engagement / Competency
- เชื่อมโยง HA / SRS / Service Plan

สรุป

“บริหารคน = สร้างคุณภาพโรงพยาบาล”

คนเก่ง = งานดี

คนมีความสุข = บริการดี

ระบบดี = องค์กรยั่งยืน