



ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗
เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ การประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข การบริหารราชการส่วนภูมิภาค (MOPH : Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ จึงจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และบรรลุเป้าหมายการดำเนินงาน ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงพยาบาล สมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ด้านการวางแผน กำลังคน (Human Resource Planning)	ด้านการสรรหา (Recruitment)	ด้านการพัฒนา (Development)	ด้านการรักษา ไว้(Retention)	การใช้ประโยชน์ (Utilization)	ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน
เป้าประสงค์ ๑.๑ วิเคราะห์ คาดการณ์และ รวบรวมข้อมูล อัตรากำลัง การขาด แคลนบุคลากรของ แต่ละหน่วยงาน ๑.๒ การปรับปรุง แผนอัตรากำลังให้มี ความเหมาะสม สอดคล้องกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	เป้าประสงค์ ๒.๑ สรรหาและ คัดเลือกบุคลากร ให้สอดคล้องกับ ความต้องการ กำลังคนของแต่ละ หน่วยงาน ๒.๒ สรรหาและ คัดเลือกบุคลากร ให้ทันต่อการ สูญเสียกำลังคน ๒.๓ สรรหา บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมใน ตำแหน่ง งานใหม่/ ตำแหน่งที่ว่าง	เป้าประสงค์ ๓.๑ เสริมสร้างขีด ความสามารถของ บุคลากรสนับสนุน ให้เกิดการเรียนรู้ และพัฒนา ศักยภาพอย่าง ต่อเนื่อง ๓.๒ พัฒนา บุคลากรทุกระดับ ให้มีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ๓.๓ การสร้าง ภาพลักษณ์ คุณลักษณะของ บุคลากร		เป้าประสงค์ ๔.๑ การบริหารการ สืบทอดตำแหน่ง ทางการบริหาร (Succession Plan) ให้มีความต่อเนื่องใน การบริหารงาน ๔.๒ เริ่มสร้าง คุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดีให้บุคลากร มีความทุ่มเท ในการ ปฏิบัติงาน และมี ความผูกพันกับ องค์กร	

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ วางแผนกำลังคน และการทดแทนอัตรากำลัง

การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยมีการบริหารกำลังคนกำหนดขนาดของกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจ ภาระงาน ในปัจจุบันและรองรับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นในอนาคต การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรแต่ละสายงานและทดแทนอัตรากำลัง รวมทั้งปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีฐานข้อมูลด้านบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง

กลยุทธ์	กิจกรรม/การปฏิบัติ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๑.๑ วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	๑. บริหารจัดการแผนกำลังคนรายหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับมาตรฐาน กรอบอัตรากำลัง (Blueprint HRP) ๒. ทบทวน ปรับปรุง แก้ไขข้อมูลภายในหน่วยงาน รายกลุ่มงาน (Update existing data) ๓. ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ๔. จัดทำแผน และความต้องการของอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน	
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรแต่ละสายงาน และทดแทนอัตรากำลัง	๑. กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานที่ถูกต้อง พร้อมนำไปใช้วิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาอย่างต่อเนื่อง ๒. จัดทำข้อมูลจำนวนอัตรากำลังคนปัจจุบัน รายวิชาชีพ รายหน่วยงาน ทั้งที่ปฏิบัติงานและกำลังศึกษา ๓. วางแผนการจัดสรรกำลังคน พร้อมวิธีการจ้างงาน เพื่อทดแทนอัตรากำลังที่สูญเสีย	

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้สอดคล้องกับภารกิจ

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามแผนกำลังคน ซึ่งดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบ หนังสือสั่งการแนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด และระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรของโรงพยาบาล โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ เพื่อให้เป็นระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีมาตรฐาน เกิดความชัดเจน โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์	กิจกรรม/การปฏิบัติ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ การวางแผนสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	๑. ตรวจสอบข้อมูล ความถูกต้องและความต้องการกำลังคนของแต่ละหน่วยงาน ๒. ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๗ เพื่อขออนุมัติอัตรากำลังที่แต่ละหน่วยงานได้ขออนุมัติมา ๓. จัดทำแผนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร	
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกและดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อเลือก วิธีการคัดเลือก และควบคุมดูแลการดำเนินการให้ได้มาตรฐาน มีความยุติธรรมและโปร่งใส ๒. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติตามหน่วยงาน กำหนด สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ๓. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร ให้เป็นไปตามประกาศ กฎหมาย ระเบียบกำหนด ๔. การคัดเลือก โดยวิธีสัมภาษณ์ วิธีสอบข้อเขียน วิธีสอบปฏิบัติ หรือวิธีอื่นใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี ตามที่คณะกรรมการฯ กำหนด	
กลยุทธ์ที่ ๒.๓ การบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร และค่าตอบแทน	๑. บรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบ หนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนด โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์ ๒. พิจารณาค่าตอบแทนให้เป็นไปตามประกาศ กฎหมาย ระเบียบกำหนด	

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ และทักษะในการปฏิบัติงาน

พัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ การธำรงรักษาคนดี คนเก่ง รวมทั้งสร้างภาพและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ ในด้านความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริหารที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน และให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีบูรณาการร่วมกัน

กลยุทธ์	กิจกรรม/การปฏิบัติ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ขีดความสามารถ และทักษะทางวิชาชีพสูงขึ้น	๑. บุคลากรทางการแพทย์, ทันตแพทย์และวิสัญญีพยาบาล ๒. สรรหากำลังคนด้านแพทย์/ทันตแพทย์ (แพทย์ประจำบ้าน) ๓. บุคลากรได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถจากการศึกษาต่อ การฝึกอบรมเฉพาะทาง และอบรมอื่นๆ	
กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารทุกระดับ สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	๑. ผู้บริหารทุกระดับ ได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารฯ (รองแพทย์/นบส./ผบก./ผบต./ผู้บริหารหลักสูตรธรรมบาล) และโครงการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำ (Smart Leader)	

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และการใช้ประโยชน์

พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ สามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมีความผูกพันกับองค์กร

กลยุทธ์	กิจกรรม/การปฏิบัติ	หมายเหตุ
กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การบริหารการสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan)	๑. วางแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน	

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายนิพนธ์ มุขดี)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระสังฆราช องค์ที่ ๑๓