

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสันทราย อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ปีงบประมาณ 2569-2572

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ลำดับที่	โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมาย					ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ประเมินผล
					1	2	3	4	5	2569	2570	2571	2572		
มิติที่ 1 ความ สอดคล้องเชิง ยุทธศาสตร์	1.1 การจัด โครงสร้างองค์กร และการแบ่งส่วน งานภายในที่ เหมาะสม สอดคล้องกับ ภารกิจ (และลด ผลกระทบด้าน การบริหารงานที่ ไม่ต่อเนื่อง)	ระดับ ความสำเร็จ ของการจัด โครงสร้างการ แบ่งส่วนงาน ภายในของรพ. สันทราย จาก M1 เป็น A+	1.1.1	แผนการ ทบทวนการจัด โครงสร้าง รพ. สันทราย	แต่งตั้ง คณะทำงาน	จัดทำแบบ สำรวจการ ใช้ โครงสร้าง ในปัจจุบัน	ทบทวน บทบาท ภารกิจของ หน่วยงาน ภายในและ กำหนด เกณฑ์ใน การแบ่ง หน่วยงาน ภายในที่ สอดคล้อง กับภารกิจ ในกฎหมาย	สรุปเสนอ คณะกรรมการ การ อำนวยการ เพื่อให้เป็น โครงสร้าง การแบ่งส่วน งานภายใน ระยะ 1 ปี พร้อมทั้ง เกณฑ์ในการ เปลี่ยนแปลง (หากมี)	เสนอเขต/ สำนักปลัด กระทรวง เพื่อให้กรม มีโครงสร้าง องค์กรที่ เหมาะสม สอดคล้อง กับภารกิจ และ นำไปใช้ได้ จริง	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล (ตาม โครงสร้าง แบ่งส่วนงาน ภายใน)	รายงานผล การ ดำเนินงาน
	1.2 การทบทวน อัตรากำลังเพื่อให้ มีกำลังเหมาะสม กับโครงสร้างและ แผน ตามกรอบการ วิเคราะห์ (FTE)	ระดับ ความสำเร็จ ของการจัดทำ แผน อัตรากำลัง	1.2.1	การจัดทำแผน อัตรากำลังของ รพ.สันทราย	วิเคราะห์ FTE ตาม โครงสร้าง ระยะ 4 ปี	จัดทำแผน อัตรากำลัง	เสนอ ผู้บริหารให้ เห็นชอบกับ แผน อัตรากำลัง	ดำเนินการ ตามแผน อัตรากำลัง	ติดตาม ประเมินผล ตามแผน อัตรากำลัง	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ผลการ ดำเนินการ แผนอัตร ากำลังของ รพ.สันทราย
	1.3 การนำแผน เส้นทาง ความก้าวหน้าใน สายอาชีพ (Career Path) ที่ได้จัดทำขึ้นไปสู่ การปฏิบัติจริง	ระดับ ความสำเร็จ ของการนำ แผน Career Path ไปใช้	1.3.1	การพัฒนาแผน เส้นทาง ความก้าวหน้า ในสายอาชีพ รพ.สันทราย	จัดทำ รายละเอียด และปัจจัยที่ เกี่ยวข้องให้ สมบูรณ์	ประกาศ แผน Career Path และ ชี้แจงกรอบ แนวทาง ปฏิบัติ	ดำเนินการ ตามแผนที่ ประกาศใช้	ติดตาม ประเมินผล ในระยะ 1 ปี หลังจาก ที่ได้ ประกาศใช้	สรุป รายงาน และ ข้อเสนอ แนะแก่ ผู้บริหาร	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล	หลักฐานการ นำไปใช้ใน การพิจารณา คัดเลือก บุคคลเพื่อ เลื่อนระดับที่ สูงขึ้น เช่น ใน ก.พ. 7 มีการนำ

๗

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ลำดับที่	โครงการ/แผนงาน	เป้าหมาย					ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	การติดตามประเมินผล
					1	2	3	4	5	2569	2570	2571	2572		
															หลักสูตรการพัฒนาตามสายอาชีพมาใช้ ฯลฯ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 มีระบบจัดการฐานข้อมูลบุคคลที่ใช้จริง	ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคคล	2.1.1	การทบทวนระบบ Hos Office/การใช้ระบบ hrops เนื่องจากยกระดับเป็น M1	รวบรวมข้อมูลพื้นฐานของบุคคลในหน่วยงาน	วางระบบจัดทำฐานข้อมูลทะเบียนประวัติ ก.พ	ทดลองระบบฐานข้อมูล	ประกาศและสื่อสารการใช้ระบบประวัติออนไลน์	ติดตามประเมินผลและปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการ	←			→	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะกรรมการการเป็นผู้ประเมินความสำเร็จ
	2.2 การสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายที่ตรงตามคุณสมบัติ และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้บุคลากรภายนอกได้รู้จัก รพ.สันทราย	ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่บรรจุได้ตรงตามเวลาที่กำหนด และมีคุณสมบัติครบถ้วน	2.2.1	การสื่อสารประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น TV, Website ฯลฯ	ร้อยละ 40	ร้อยละ 50	ร้อยละ 60	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80	←			→	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล	มีรายงานผลการบรรจุข้าราชการ/พนักงานราชการเปรียบเทียบกับเป้าหมายและเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน
	2.3 มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารหรือองค์ความรู้ด้าน HR อย่างสม่ำเสมอ และเจ้าหน้าที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์	จำนวนช่องทางในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารด้าน HR	2.3.1	การเพิ่มช่องทางประชาสัมพันธ์ด้าน HR โดยมีแนวทางคือ 1.Update ข้อมูล ผ่าน	1 ช่องทาง	2 ช่องทาง	3 ช่องทาง	4 ช่องทาง	5 ช่องทาง	←			→	กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล ร่วมกับกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ	ติดตามประเมินผลจากเอกสารรายงานประจำ 6 เดือน

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ลำดับ ที่	โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมาย					ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ประเมินผล
					1	2	3	4	5	2569	2570	2571	2572		
	ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล			website ที่ ทันสมัยของ 2.จัดทำ Intranet 3.สื่อสารข้อมูล ใน Line หรือ ช่องทางต่างๆ 4.จัดกิจกรรม และเปลี่ยน เรียนรู้ 5. ฯลฯ											
		ร้อยละ บุคลากรที่มี ความรู้ความ เข้าใจในข้อมูล ข่าวสารด้าน HR	2.3.2	การพัฒนา รูปแบบสื่อ (เช่น Infographic, Video, App, Line ฯลฯ)	ร้อยละ 60 รับรู้และ เข้าใจ ข่าวสาร HR	ร้อยละ 65 รับรู้และ เข้าใจ ข่าวสาร HR	ร้อยละ 70 รับรู้และ เข้าใจ ข่าวสาร HR	ร้อยละ 75 รับรู้และ เข้าใจ ข่าวสาร HR	ร้อยละ 80 รับรู้และ เข้าใจ ข่าวสาร HR	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล	มีรายงานผล การบรรจุ ข้าราชการ/ พนักงาน ราชการ เปรียบเทียบกับ เป้าหมาย และเวลาที่ กำหนดไว้ใน แผนงาน
มิติที่ 3 ประสิทธิผล ของการ บริหาร ทรัพยากร บุคคล	3.1 ปรับปรุง ระบบประเมินผล การปฏิบัติ ราชการประจำปี (Performance Management) ให้มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้	ระดับ ความสำเร็จ ของการ ปรับปรุงระบบ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ประจำปี	3.1.1	แผนพัฒนา ระบบการ ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ ประจำปี	วางแผนเพื่อ กำหนด ตัวชี้วัด (KPIs) ผลงาน ณ ต้นรอบการ ประเมิน	เจรจา ตัวชี้วัด ระดับกอง และระดับ บุคคล ณ ต้นรอบการ ประเมิน	ตัวชี้วัด ระดับบุคคล ที่จัดทำขึ้น สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ ของ รพ. ยุทธศาสตร์	ลงนาม ตัวชี้วัดระดับ กลุ่มงาน/ ระดับบุคคล	สรุปผลการ ดำเนินการ ตามตัวชี้วัด ณ สิ้นรอบ การ ประเมิน	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ให้มี คกก. กลั่นกรอง การ ประเมิน ผลการ ปฏิบัติ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ลำดับ ที่	โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมาย					ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ประเมินผล
					1	2	3	4	5	2569	2570	2571	2572		
							กระทรวง/ กรม/เขต								ราชการ ประจำปี ของ รพ. เป็นผู้ ประเมิน ความสำเร็จ
	3.2 การพัฒนา บุคลากรสู่ความ เป็นมืออาชีพ (HR Professional)	ร้อยละของ บุคลากร และบุคลากร ด้าน HR ของ รพ. สันทราย ได้รับการ พัฒนาตาม แผนที่ กำหนดไว้	3.2.1	แผนการพัฒนา บุคลากรด้าน ทรัพยากร บุคคล	ร้อยละ 60 ได้ตามแผนที่ กำหนดไว้	ร้อยละ 70 ได้ตามแผนที่ กำหนดไว้	ร้อยละ 80 ได้ตามแผนที่ กำหนดไว้	ร้อยละ 90 ได้ตามแผนที่ กำหนดไว้	ร้อยละ 100 ได้ตามแผนที่ กำหนดไว้	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล	หลักฐาน แสดงสรุปผล การประเมิน 1) ความพึง พอใจของ ผู้รับบริการ ในหน่วยงาน 2) ตาม เกณฑ์ คุณภาพ การฝึกอบรม
	3.3 การส่งเสริม ให้เกิดนวัตกรรม ผ่านการสร้าง แรงจูงใจให้กับ นักวิจัย/ผู้สร้าง นวัตกรรม	จำนวน ผลการวิจัย	3.3.1	ผลงานวิจัย/ วิชาการ		มี 1 ผลงานวิจัย /นวัตกรรม	มี 2 ผลงานวิจัย/ นวัตกรรม	มี 3 ผลงานวิจัย/ นวัตกรรม	มี 4 ผลงานวิจัย /นวัตกรรม	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล/คกก. HRD /คณะ กก.วิจัย	ติดตาม จำนวน นวัตกรรม เป็นรายปี
มิติที่ 4 ความ พร้อมรับผิด ด้าน การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	4.1 มีหลักเกณฑ์ ในการสรรหา/ คัดเลือก/แต่งตั้งที่ ยุติธรรม และ เหมาะสมกับ ตำแหน่ง	ระดับ ความสำเร็จใน การสร้าง หลักเกณฑ์ การสรรหา/ คัดเลือก/	4.4.1	แผนจัดทำและ พัฒนา หลักเกณฑ์ใน การสรรหา/ คัดเลือก/ แต่งตั้งที่	วางแผนการ จัดทำเกณฑ์ ในการสรร หา/ คัดเลือก/ แต่งตั้ง ตามกฎหมาย.	ทบทวน กำหนด เกณฑ์ใน การสรร หา/ คัดเลือก/ แต่งตั้ง	สรุปเกณฑ์ ในการสรร หา/ คัดเลือก/ แต่งตั้ง ที่เกิดจาก การมีส่วน	ประกาศและ นำ หลักเกณฑ์ ที่จัดทำขึ้น ไปใช้จริง	ประเมินผล การนำไปใช้ พร้อม ข้อเสนอ แนะ	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล	ให้มีคกก. ตรวจสอบ หลักเกณฑ์ การสรรหา/ คัดเลือกและ

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ลำดับ ที่	โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมาย					ปีที่ดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ประเมินผล
					1	2	3	4	5	2569	2570	2571	2572		
		แต่งตั้ง ที่มี ความโปร่งใส		โปร่งใสตาม กพ.			ร่วมของ เจ้าหน้าที่ใน รพ. สันทราย								แต่งตั้ง ประเมินผล สำเร็จ
	4.2 สร้างเกณฑ์ และแนวทางใน การมอบหมาย งานให้ตรงกับ ตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบเพื่อ รองรับหลักเกณฑ์ ที่ ITA กำหนดไว้	ร้อยละของ ตำแหน่ง งานที่ได้รับ มอบหมาย งานตรงกับ หน้าที่ ความ รับผิดชอบ	4.2.1	โครงการ จัดสรร ตำแหน่งงาน เฉพาะให้ตรง กับหน้าที่ รับผิดชอบ (เพื่อให้ สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์ที่ ITA กำหนด)	ร้อยละ 50 ของตำแหน่ง เฉพาะได้รับ มอบหมาย ตรงกับ หน้าที่ รับผิดชอบ	ร้อยละ 60 ของ ตำแหน่ง เฉพาะ ได้รับ มอบหมาย ตรงกับ หน้าที่ รับผิดชอบ	ร้อยละ 70 ของ ตำแหน่ง เฉพาะได้รับ มอบหมาย ตรงกับ หน้าที่ รับผิดชอบ	ร้อยละ 80 ของตำแหน่ง เฉพาะได้รับ มอบหมาย ตรงกับ หน้าที่ รับผิดชอบ	ร้อยละ 90 ของ ตำแหน่ง เฉพาะได้รับ มอบหมาย ตรงกับ หน้าที่ รับผิดชอบ	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล	รายงาน สรุปผลตาม หลักเกณฑ์ที่ ITA กำหนด
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิต และความ สมดุลระหว่าง ชีวิตกับการ ทำงาน	5.1 การสำรวจ ความผูกพัน และความพึง พอใจของ บุคลากรในรพ. สันทราย เพื่อให้ เกิดมาตรการหรือ ระบบในการ รักษาบุคลากรที่มี คุณภาพให้อยู่ใน องค์กรได้อย่างมี ความสุข	คะแนนความ พึง พอใจของ บุคลากรต่อ องค์กรในมิติ ต่าง ๆ	5.1.1	การสำรวจ ความพึง พอใจและ ความผูกพัน ของ บุคลากรในรพ. สันทราย	ร้อยละ 80 ของ เป้าหมาย ที่กำหนดไว้	ร้อยละ 85 ของ เป้าหมาย ที่กำหนดไว้	ร้อยละ 90 ของ เป้าหมาย ที่กำหนดไว้	ร้อยละ 95 ของ เป้าหมาย ที่กำหนดไว้	ร้อยละ 100 ของ เป้าหมาย ที่กำหนดไว้	↔	↔	↔	↔	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล/คก. HRD	รายงานผล การสำรวจ ความผูกพัน และความ พึงพอใจของ บุคลากรใน รพ. สันทราย
		ร้อยละของการ โอนย้าย/ ลาออกของ บุคคล	5.1.2	แผนการ เสริมสร้าง บรรยากาศที่ดี ในการทำงาน	ร้อยละ 5	ร้อยละ 4	ร้อยละ 3	ร้อยละ 2	ร้อยละ 1		↔		↔		รายงาน สรุปผลการ โอนย้ายและ ลาออกของ บุคลากรรพ. สันทราย
	5.2 ปรับปรุงและ สร้างสภาพ แวดล้อมที่สร้าง	ร้อยละ ความสำเร็จ ของการ ดำเนินการ	5.1.3	การขับเคลื่อน การปรับปรุง สภาพแวดล้อม ให้น่าดู น่าอยู่	ร้อยละ 75 ดำเนินการ ตามแผน	ร้อยละ 80 ดำเนินการ ตามแผน	ร้อยละ 85 ดำเนินการ ตามแผน	ร้อยละ 90 ดำเนินการ ตามแผน	ร้อยละ 95 ดำเนินการ ตามแผน	←			→	กลุ่มบริหาร ทรัพยากร บุคคล/กลุ่ม งานบริหาร	รายงาน ความก้าว หน้า

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ลำดับ ที่	โครงการ/ แผนงาน	เป้าหมาย					ปีดำเนินการ				ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม ประเมินผล
					1	2	3	4	5	2569	2570	2571	2572		
	ความสุขให้กับ บุคลากร ส่งเสริม ภาพลักษณ์ที่ดี ของ องค์กร เช่น สวนหย่อม ที่จอดรถพอเพียง มุมพักผ่อนฯลฯ	ตามแผนการ พัฒนาและ ปรับปรุง สภาพแวดล้อม ของ รพ.สันทราย ให้น่าดู น่าอยู่ น่าทำงานและ ปลอดภัย		นำทำงานและ ปลอดภัย ของ รพ.สัน ทราย										ทั่วไป/คกก. อาชีวอนามัย และ สิ่งแวดล้อม	ของการ ดำเนินการ ตาม แผนงาน

ผู้เสนอแผน



(นายณพต รียะสาร)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

ผู้อนุมัติแผน



(นายวรวุฒิ โฉววัชรกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันทราย