



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2565

ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2565

เพื่อให้สอดคล้องกับการ
ประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใส ในการ
ดำเนินงานของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ.2565
(MOPH ITA 2022)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2565

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สอดคล้องกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงใหม่ตามโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง หน่วยงานราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 และให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

วัตถุประสงค์

เพื่อกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ให้มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมืออาชีพ ภายในสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผน ที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมาพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 4 ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคคล และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงพยาบาล ครอบคลุมด้านการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

2. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานและโรงพยาบาล มีการประเมินความต้องการเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการ การเพิ่มพูนความรู้ระหว่างการปฏิบัติงานตลอดจนมีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร เป็นระยะ

3. พัฒนาระบบการประเมินภาระงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล

4. ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยจัดให้มีการศึกษาความต้องการและประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ รวมทั้งมีการตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม มีการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร

ยุทธศาสตร์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลที่มีมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ เป็นผู้นำด้านสาธารณสุขชายแดนของเขตสุขภาพที่ 6 มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล

พันธกิจ :

1. ให้บริการสาธารณสุขแบบองค์รวม ตั้งแต่ปฐมภูมิถึง ตติยภูมิ
2. จัดระบบบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (SP) โดยส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
3. ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพชายแดน
4. บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
5. พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ให้ได้มาตรฐานและสิ่งแวดล้อมส่งงามสมพระเกียรติ

ค่านิยม : SCPH

- >S : Spirit of Sakaeo crown prince hospital จิตวิญญาณของการเป็นสมาชิก
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
- >C : Creative สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่
- >P : People center ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง
- >H : Happy work life / Humility มีสุขในการทำงานและอ่อนน้อมถ่อมตน



ประเด็นยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ 1 “สร้างความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ” Prevention & Promotion Excellence

แผนงานที่ 1 พัฒนาศักยภาพ และสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายบริการสุขภาพเมืองสระแก้ว

แผนงานที่ 2 พัฒนาศักยภาพการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 “ยกระดับขีดความสามารถทางการแพทย์ให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน”

แผนงานที่ 3 จัดระบบบริการเพื่อลดความแออัด และลดระยะเวลาการรอคอยในโรงพยาบาล

แผนงานที่ 4 พัฒนาระดับตติยภูมิทุกสาขาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในบางสาขาที่มุ่งเน้น (ในสาขาตอบสนองปัญหาสุขภาพ)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 “การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ” People Excellence

แผนงานที่ 5 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงานที่ 6 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน

แผนงานที่ 12 สื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 “บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล” Governance Excellence

แผนงานที่ 7 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพจัดการภาครัฐ

แผนงานที่ 8 ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลตามแนวทางมาตรฐานในการพัฒนาคุณภาพ

แผนงานที่ 9 พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสุขภาพ (Smart Hospital)

แผนงานที่ 10 สร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลังสุขภาพ อย่างยั่งยืน

แผนงานที่ 11 ขับเคลื่อนคุณภาพสู่มาตรฐาน

แนวคิดในการกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ขององค์กรต่าง ๆ จะให้ความสนใจและความสำคัญเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะองค์กรภาครัฐ ด้วยการส่งเสริมศักยภาพด้านบุคลากร โดยยกระดับความรู้ความชำนาญของบุคลากร ตลอดจนเสริมสร้างความรู้ของบุคลากรเพื่อให้มีขีดความสามารถที่สอดคล้องกับงานที่ทำและสอดคล้องกับขีดความสามารถหลักที่องค์กรต้องการ ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาบุคลากร คือ

1) เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี และเตรียมบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถและพร้อมในการปฏิบัติงานขององค์กร การพัฒนาความรู้จะพิจารณาตามฐานของสมรรถนะ (Competency Base) ของแต่ละตำแหน่งงาน

ทั้งนี้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล คำนิยามของสมรรถนะตามมาตรฐานที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนด คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใด ๆ ออกมาได้ ต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแนวทางการกำหนดสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. ได้แก่

1) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน อันได้แก่

- (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (2) บริการที่ดี
- (3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (5) การทำงานเป็นทีม

2) สมรรถนะทางการบริหาร คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บังคับเฉพาะตำแหน่ง ประสิทธิภาพ อำนาจการ และบริหาร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศ อันได้แก่

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| (1) สภาวะผู้นำ | (2) วิสัยทัศน์ |
| (3) การวางกลยุทธ์ | (4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน |
| (5) การควบคุมตนเอง | (6) การสอนงานและมอบหมายงาน |

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สอดรับกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงโครงการบริหาร พร้อมกับการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันประกอบไปด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : การกำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้สอดคล้องรับบทบาทภารกิจใหม่

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใส โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือมีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

2) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และสนับสนุนแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

3) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

3. เป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง

4. แนวทางดำเนินงาน

4.1 กำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง

1) กำหนดโครงสร้างอัตรากำลังและปรับ Job Description ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ตามที่ได้การประกาศโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 15 ตุลาคม 2564 โดยพิจารณาให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการ

- วิเคราะห์งาน (Job Analysis) และนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน สร้าง Career Path เพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายงาน

- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็น

2) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร ปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาประเทศของรัฐบาลและตามนโยบายการบริการงานที่จะต้องปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบายของหน่วยงานภาครัฐ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับปรุงระบบงาน กฎระเบียบใหม่ ๆ ทั้งในหน่วยงาน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปด้วยความถูกต้อง

2) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน เข้าร่วมการประชุมวิชาการ รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สร้างเสริมวิธีคิด เรียนรู้นวัตกรรม

หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคิดวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร (Management Competency) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แผนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ ฯลฯ เพื่อนำพองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อพัฒนาทักษะให้มีที่พร้อมจะก้าวสู่การทำงานระดับบริหารต่อไป

4.4 ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดี รักองค์กร คิดบวก การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นต้น

5. แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1: กำหนดโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ			
กิจกรรมที่ 1 : ปรับปรุงกำลังคนและบทบาทหน้าที่ตามภารกิจหลัก และภารกิจรอง	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	คำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงาน และกรอบโครงสร้างการบริหาร	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
กลยุทธ์ที่ 2: พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน			
กิจกรรมที่ 2 : ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	มีการออกประกาศระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน			
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง			
3.1) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานที่รับเข้าทำงานใหม่	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าทำงานใหม่ทุกคนต้องผ่านการปฐมนิเทศจากส่วนกลาง	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (ต่อ)			
3.2) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนากลยุทธ์ สร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	จำนวน 1 ครั้ง	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
กิจกรรมที่ 4 : การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน			
4.1) จัดกิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะพื้นฐานในการทำงาน การพัฒนาดิจิทัลคอนเทนต์/ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่/การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ/การพัฒนาองค์กรสู่ยุคดิจิทัล/การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์/การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก ฯลฯ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 10 ครั้ง ตามความต้องการและความเหมาะสมในช่วงระหว่างปี	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / ด้านพัฒนาคุณภาพ
4.2) จัดกิจกรรมฝึกอบรม/ซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติติดตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง/รับทราบทิศทางนโยบายการทำงานของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ การควบคุมภายใน ความเสี่ยง ฯลฯ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 5 ครั้ง	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ / กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / ด้านพัฒนาคุณภาพ / ด้านการเงินการคลัง
4.3) กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตรตามความต้องการเฉพาะด้าน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ตามความต้องการ/เหมาะสมในช่วงระหว่างปี	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
กิจกรรมที่ 5 : การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร			
5.1) มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ
5.2) อบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร / ทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ / บริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ	ผู้บริหารของส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรที่เตรียมเป็นผู้นำ / ผู้บริหาร / ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน หัวหน้าหอ	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / และงานที่เกี่ยวข้อง

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผาสุกและความผูกพันในองค์กร			
กิจกรรมที่ 6 : สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย			
6.1 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนงานภายใน	บุคลากรเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model) / บรรลุเป้าหมายการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH ระดับ 3	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
6.2 การสื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี	กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

- (1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
- (2) บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- (3) มีการปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลแผนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ส่วนงานต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และจะได้นำแผนการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัด/เป้าหมายการดำเนินงาน

(1) ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ 2565 อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง

(2) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานเป็นทีม และ/หรือ ได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(1) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทุกคนได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

(3) ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำการบริหารการวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

