แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 (MOPH ITA 2023)

ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2566

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

วัตถุประสงค์

การกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผนที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้วมาพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 4 อย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จึงได้กำหนดแผนการพัฒนาตามนโยบาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลที่มีมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ เป็นผู้นำด้านสาธารณสุขชายแดนของเขตสุขภาพที่ 6 มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิตอล

พันธกิจ : 1. ให้บริการสาธารสุขแบบองค์รวม ตั้งแต่ปฐมภูมิ ถึง ตติยภูมิ

2. จัดระบบบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (SP) โดยส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

3. ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาระบบการดูแลสาธารณสุขชายแดน

4. บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

5. พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ให้ได้มาตรฐานและสิ่งแวดล้อมสง่างามสมพระเกียรติ

ค่านิยม : SCPH

S : Spirit of Sakaeo crown prince hospital จิตวิญญาณของการเป็นสมาชิกโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

C : Creative สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่

P : People center ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง

H : Happy work life / Humility มีสุขในการทำงานและอ่อนน้อมถ่อมตน

ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มี 4 ยุทธศาสตร์ 12 แผนงาน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือ

- **ยุทธศาสตร์ที่ 3** “การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานวิชาชีพ” People Excellence

แผนงานที่ 5 บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

แผนงานที่ 6 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุขและผูกพัน

แผนงานที่ 12 สื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)

- **ยุทธศาสตร์ที่ 4** “บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจตอล” Govenance Excellence

แผนงานที่ 7 พัฒนาระบบธรรมาภิบาล และคุณภาพจัดการภาครัฐ

แผนงานที่ 8 ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลตามแนวทางมาตรฐานในการพัฒนาคุณภาพ

แผนงานที่ 9 พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสุขภาพ (Smart Hospital)

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร
4. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
6. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
7. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

สรุปยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน ร่วมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สอดรับกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงโครงการบริหาร พร้อมกับการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันประกอบไปด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่และกระตุ้นให้เกินการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน ร่วมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

2) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสอดรับการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และสนับสนุนแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

3) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

3. เป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที และสอดรับกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง

4. แนวทางดำเนินงาน

4.1 การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น

1) บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างโดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ตามที่ได้การประกาศโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 โดยพิจารณาให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการ
- วิเคราะห์งาน (Job Analysis) และนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน สร้าง Career Path เพื่อให้สามารถเติมโตได้ในสายงาน
- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็น

2) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

4.3 พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร ปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาประเทศของรัฐบาลและตามนโยบายการบริการงานที่จะต้องปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

2) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน เข้าร่วมการประชุมวิชาการ รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สร้างเสริมวิธีคิด เรียนรู้นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคิดวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

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

4) มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้

4.4 ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีรักองค์กร คิดบวก การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นต้น

5. แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1: การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ			
กิจกรรมที่ 1 : ปรับปรุงกำลังคนและบทบาทหน้าที่ตามภารกิจหลัก และภารกิจรอง กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนกจำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	-คำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงาน และกรอบโครงสร้างการบริหาร -การประชุมคณะกรรมการ	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2: พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน			
กิจกรรมที่ 2 : ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	-มีการออกประกาศระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน -มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยตรวจสอบได้	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน			
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง			
3.1) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานที่รับเข้าทำงานใหม่	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าทำงานใหม่ทุกคนต้องผ่านการปฐมนิเทศจากส่วนกลาง	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
แผนงาน/กิจกรรม	**กลุ่มเป้าหมาย**	**ตัวชี้วัด**	**หน่วยงานที่รับผิดชอบ**
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (ต่อ)			
3.2) กิจกรรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการการพัฒนากลยุทธ์ สร้างองค์กรสู่ความสำเร็จ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	จำนวน 1 ครั้ง	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมที่ 4 : การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน			
4.1) จัดกิจกรรมฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะพื้นฐานในการทำงาน การพัฒนาดิจิตัลคอนเทนส์/ระบบเทคโนโลยีสมัยใหม่/การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ/การพัฒนาองค์กรสู่ยุคดิจิตัล/การใช้สื่ออย่างสร้างสรรค์/การศึกษาดูงานจากหน่วยงานภายนอก	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 มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย			
6.1 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุขและผูกพัน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model) / บรรลุเป้าหมายการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH ระดับ 3	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / กลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
6.2) การสื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	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 ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

(3) ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำการบริหารการวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา