



โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
Sakaeo Crown Prince Hospital

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว

<https://skh.moph.go.th>

คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารบุคคลากรให้มีคุณภาพตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป



(นายสมคิด ยืนประโคน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว



สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

หน้า

ข้อมูลทั่วไป.....	4
ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์.....	4
โครงสร้างองค์กร.....	7
ข้อมูลบุคลากร.....	9
แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	13
แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	16
การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	23



ข้อมูลทั่วไป ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

- ✧ **วิสัยทัศน์** : โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลที่มีมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ เป็นผู้นำด้านสาธารณสุขชายแดนของเขตสุขภาพที่ 6 มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล
- ✧ **พันธกิจ** :
 1. ให้บริการสาธารณสุขแบบองค์รวม ตั้งแต่ปฐมภูมิ ถึง ตติยภูมิ
 2. จัดระบบบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (SP) โดยส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
 3. ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาระบบการดูแลสาธารณสุขชายแดน
 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

- ✧ **ตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

- ◆ **ยุทธศาสตร์ที่ 1 Prevention & Promotion Excellence “สร้างความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ”**

แผนงานที่ 1 พัฒนาศักยภาพ และสร้างความเข้มแข็งให้เครือข่ายบริการสุขภาพเมืองสระแก้ว

- 1.1 จำนวน NPCU ที่ผ่านเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพบริการปฐมภูมิ
- 1.2 อัตราการบริการการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) กลุ่มเป้าหมาย 1,000 ครั้ง
ครอบคลุมทุกกลุ่มโรคตามความเห็นแพทย์ตามรหัสประเภทการมารับบริการ “การบริการ
การแพทย์ทางไกล Telehealth/Telemed”

- 1.3 ร้อยละ 80 ของผู้ป่วย Post Stroke มี ADL ดีขึ้น
- 1.4 ร้อยละการคัดกรองเพื่อวินิจฉัยเบาหวานและความดันโลหิตสูง

แผนงานที่ 2 พัฒนาศักยภาพการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพ

- 2.1 ร้อยละของการตั้งครุฑซ้ำในหญิงอายุน้อยกว่า 20 ปี
- 2.2 ร้อยละผู้ป่วยความดันโลหิตสูงที่ควบคุมความดันโลหิตได้ดี
- 2.3 ร้อยละผู้ป่วยเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดได้ดี
- 2.4 อัตราป่วยไข้เลือดออกลดลงจากค่ามัธยฐาน 5 ปี ย้อนหลัง
- 2.5 ผู้ป่วย DM/HT ได้รับการคัดกรอง CKD
- 2.6 การจัดตั้ง DM Remission clinic
- 2.7 อัตราคัดกรองมะเร็งปากมดลูกในสตรีอายุ 30-60 ปี



◆ **ยุทธศาสตร์ที่ 2 Service Excellence** “ยกระดับขีดความสามารถทางการแพทย์ให้มีคุณภาพมาตรฐาน”

แผนงานที่ 3 จัดระบบบริการเพื่อลดความแออัดและลดระยะเวลารอคอยในโรงพยาบาล

3.1 ระดับความพึงพอใจผู้ป่วยนอก

3.2 ระดับความพึงพอใจผู้ป่วยใน

3.3 ระยะเวลารอคอยเฉลี่ยผู้ป่วยนอกลดลงร้อยละ 50 (ไม่เกิน 1.30 ชม.)

แผนงานที่ 4 พัฒนาระดับบริการระดับตติยภูมิทุกสาขาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในบางสาขาที่มุ่งเน้น (ในสาขาตอบสนองปัญหาสุขภาพ)

4.1 อัตราตายผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง

4.2 ร้อยละผู้ป่วยโรคกล้ามเนื้อหัวใจขาดเลือดเฉียบพลันที่เสียชีวิตในโรงพยาบาล

4.3 อัตราตายผู้ป่วยติดเชื้อในกระแสเลือดแบบรุนแรงชนิด Community-acquired sepsis

4.4 อัตราการเสียชีวิตของผู้ป่วยบาดเจ็บต่อสมอง (Mortality rate traumatic brain injury) M1-M5 (ค่า M ใน GCS)

4.5 อัตราตายทารกแรกเกิดอายุ ≤ 28 วัน ทุกน้ำหนัก : 1,000 การเกิดมีชีวิต

4.6 ร้อยละของผู้ที่มีผลผิดปกติ (มะเร็งลำไส้ใหญ่และลำไส้ตรงผิดปกติ) ได้รับการส่องกล้อง Colonoscopy

4.7 ร้อยละผู้ป่วย CKD ที่มีอัตราการลดลงของ eGFR < 5 ml/min/1.73 m²/yr

4.8 ร้อยละอุบัติการณ์ Clinical risk ระดับ G H I ลดลง

◆ **ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence** “การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพบริหารอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ”

แผนงานที่ 5 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

5.1 บุคลากรใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตามทักษะวิชาชีพ ตำแหน่งงาน กำหนดระยะเวลา 2 ปี 2567 = 30% , 2568 = 100%

5.2 บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีสมรรถนะสูง สายวิชาชีพ : กลุ่มเป้าหมายปี 2567 พยาบาลเฉพาะทาง

5.3 โรงพยาบาลฯ มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

แผนงานที่ 6 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุขและผูกพัน

6.1 ร้อยละบุคลากรที่เจ็บป่วยจากการทำงาน

6.2 TB = 0

6.3 โรคออฟฟิศซินโดรม ไม่เกิน 20 % ของกลุ่มเป้าหมาย

6.4 อุบัติเหตุจากการทำงานไม่เกิน 10 %

6.5 ร้อยละ ของหน่วยงานที่บรรลุเป้าหมายขับเคลื่อนค่านิยม SCPH ระดับ 3 ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH

S = ESB ความพึงพอใจด้านพฤติกรรมบริการ $> 80\%$

C = ทุกหน่วยงานมีผลงานวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง

P = ความพึงพอใจของผู้รับบริการภาพรวม $> 80\%$

H = บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น

ผ่านมากกว่า 2 ข้อ (S C P H)



6.6 จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ ระดับ 4-5

6.7 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร

แผนงานที่ 12 การสื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม

12.1 ร้อยละเจ้าหน้าที่เข้าร่วมจิตอาสา สาธารณะ/หรือ กิจกรรมสำคัญ อย่างน้อย 1 ครั้ง/คน/ปี

จิตอาสา หมายถึง เข้าร่วมกิจกรรม 5 ส. หรือ Big cleaning day

กิจกรรมสำคัญ หมายถึง การเข้าร่วมพระราชพิธีสำคัญต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมภายใน

โรงพยาบาล

ผู้เก็บข้อมูล : งานบริหารทั่วไป (ข้อมูลราย 6 เดือน)

12.2 โรงพยาบาลฯ มีการดำเนินงานสื่อสารเชิงรุก ด้านภาพลักษณ์องค์กร ทันเวลา

12.3 เสริมสร้างวินัยและพฤติกรรมบุคลากรของโรงพยาบาล ด้วยการสวมหมวกนิรภัย

◆ **ยุทธศาสตร์ที่ 4** Governance Excellence “บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล”

แผนงานที่ 7 พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและคุณภาพการจัดการภาครัฐ

7.1 ร้อยละความสำเร็จการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ (มอบนโยบาย ติดตาม รายงาน ประเมินผล ต่อยอดแผนพัฒนา)

7.2 โรงพยาบาลฯ ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA

7.3 โรงพยาบาลฯ ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบและประเมินผลระบบการควบคุมภายใน

แผนงานที่ 8 ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลตามแนวทางมาตรฐานในการ

พัฒนาคุณภาพ

8.1 เพิ่มการใช้พลังงานทดแทน

โรงพยาบาลมีการปรับโฉม Smart Hospital (Smart ER/Modernize OPD/มีการใช้พลังงานสะอาด)

8.2 งดการใช้โฟม / ลดการใช้พลาสติกที่ไม่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทุกการประชุม การจัดงาน

8.3 โรงพยาบาลฯ ผ่านมาตรฐานการประเมินตนเอง Health System4

8.4 ลดอุบัติเหตุ Non Clinical risk ระดับ 4-5

แผนงานที่ 9 พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสุขภาพ (Smart Hospital)

9.1 จำนวนเทคโนโลยีที่นำมาใช้ได้ตามเป้าหมาย (IPD Paperless, Medication Safety)

แผนงานที่ 10 สร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลังสุขภาพอย่างยั่งยืน

10.1 โรงพยาบาลฯ ไม่ประสบภาวะวิกฤตทางการเงิน

10.2 โรงพยาบาลฯ ผ่านเกณฑ์ประสิทธิภาพทางการเงิน ระดับ A

แผนงานที่ 11 ขับเคลื่อนคุณภาพสู่มาตรฐาน

11.1 ผ่านการรับรองมาตรฐาน HA Re-Accreditation / DHSA / HAIT

11.2 ผ่านการรับรองมาตรฐานการรักษาโดยการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม (ตรต.)

11.3 ห้องปฏิบัติการผ่านการรับรองมาตรฐาน ISO 15189, 15190



โครงสร้างองค์กร

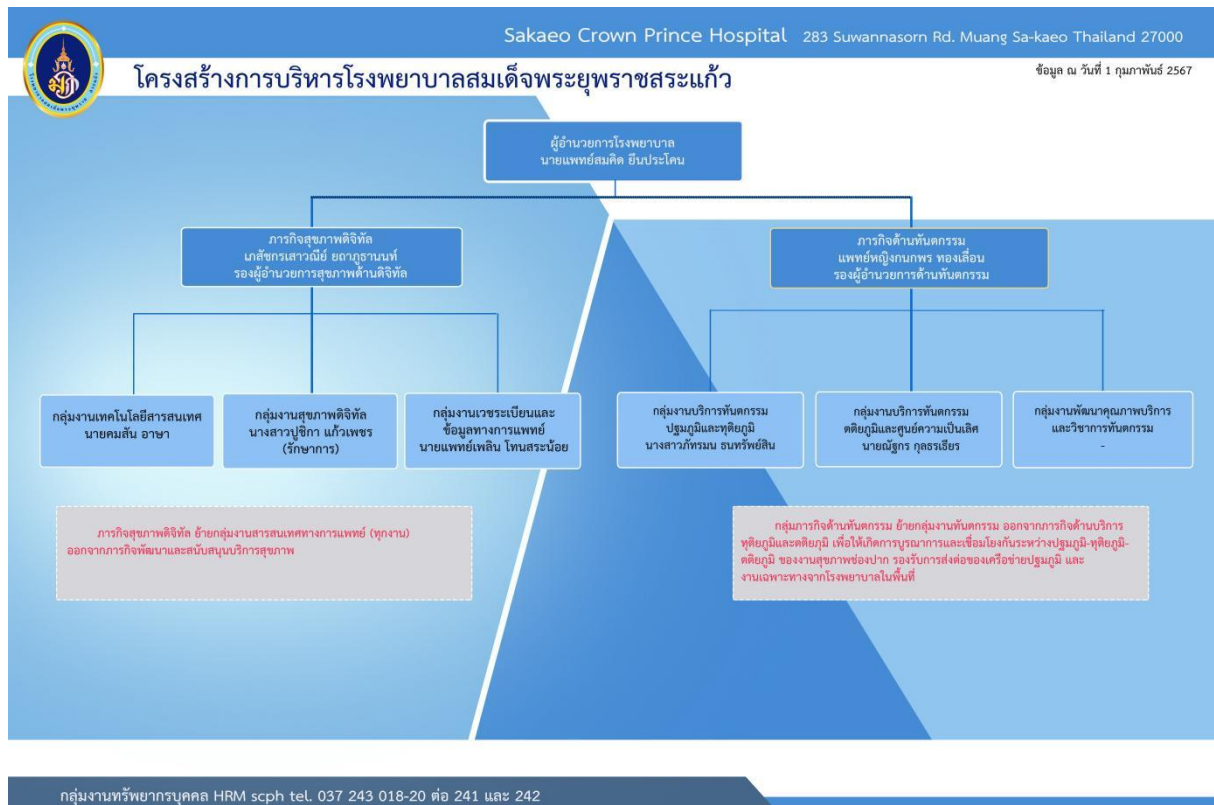


กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล HRM scph tel. 037 243 018-20 ต่อ 241 และ 242



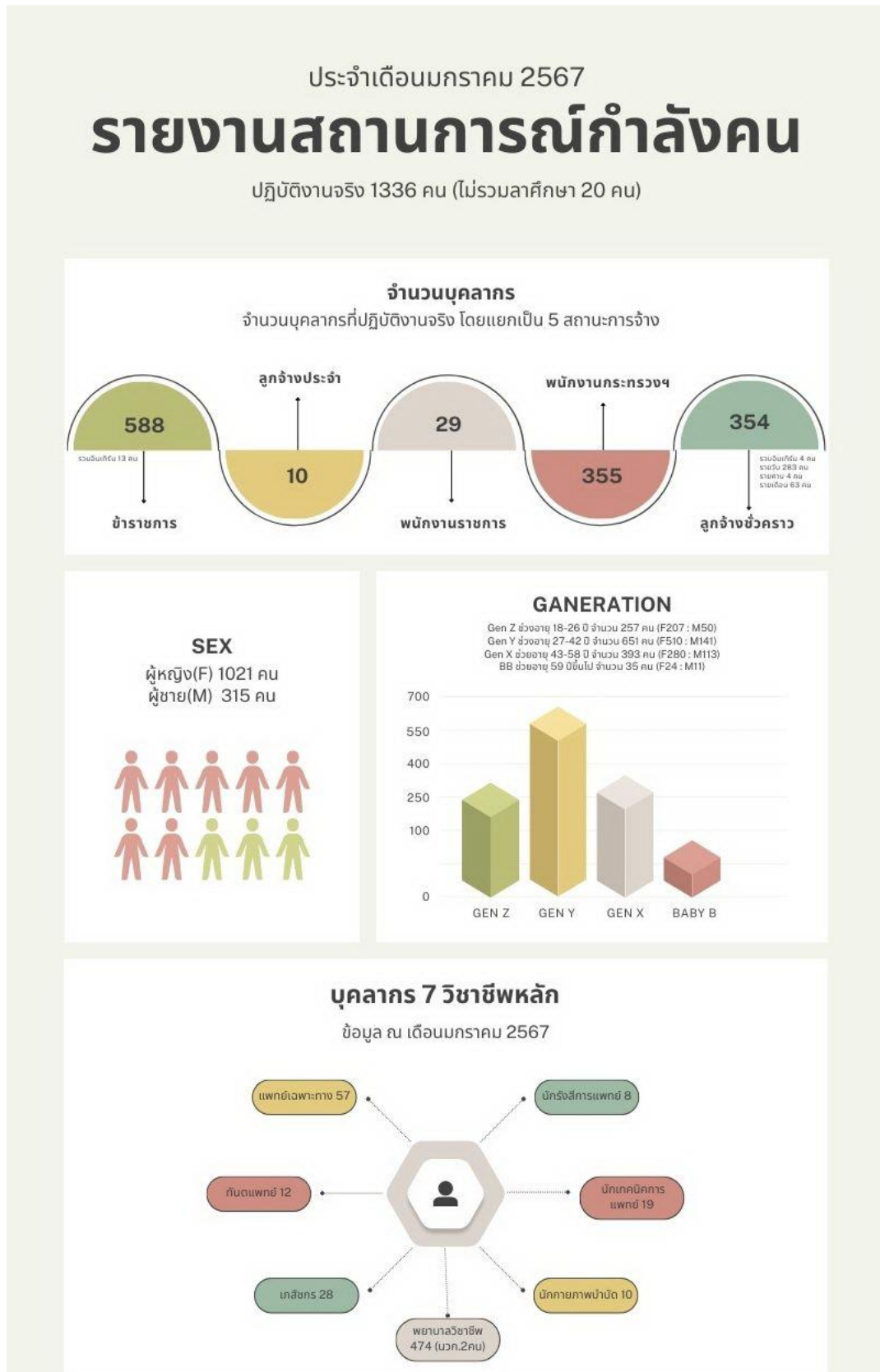
กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล HRM scph tel. 037 243 018-20 ต่อ 241 และ 242

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังมีการปรับเปลี่ยนกลุ่มภารกิจใหม่เพิ่ม จำนวน 2 กลุ่มภารกิจ
ภารกิจสุขภาพดิจิทัล และภารกิจด้านทันตกรรม

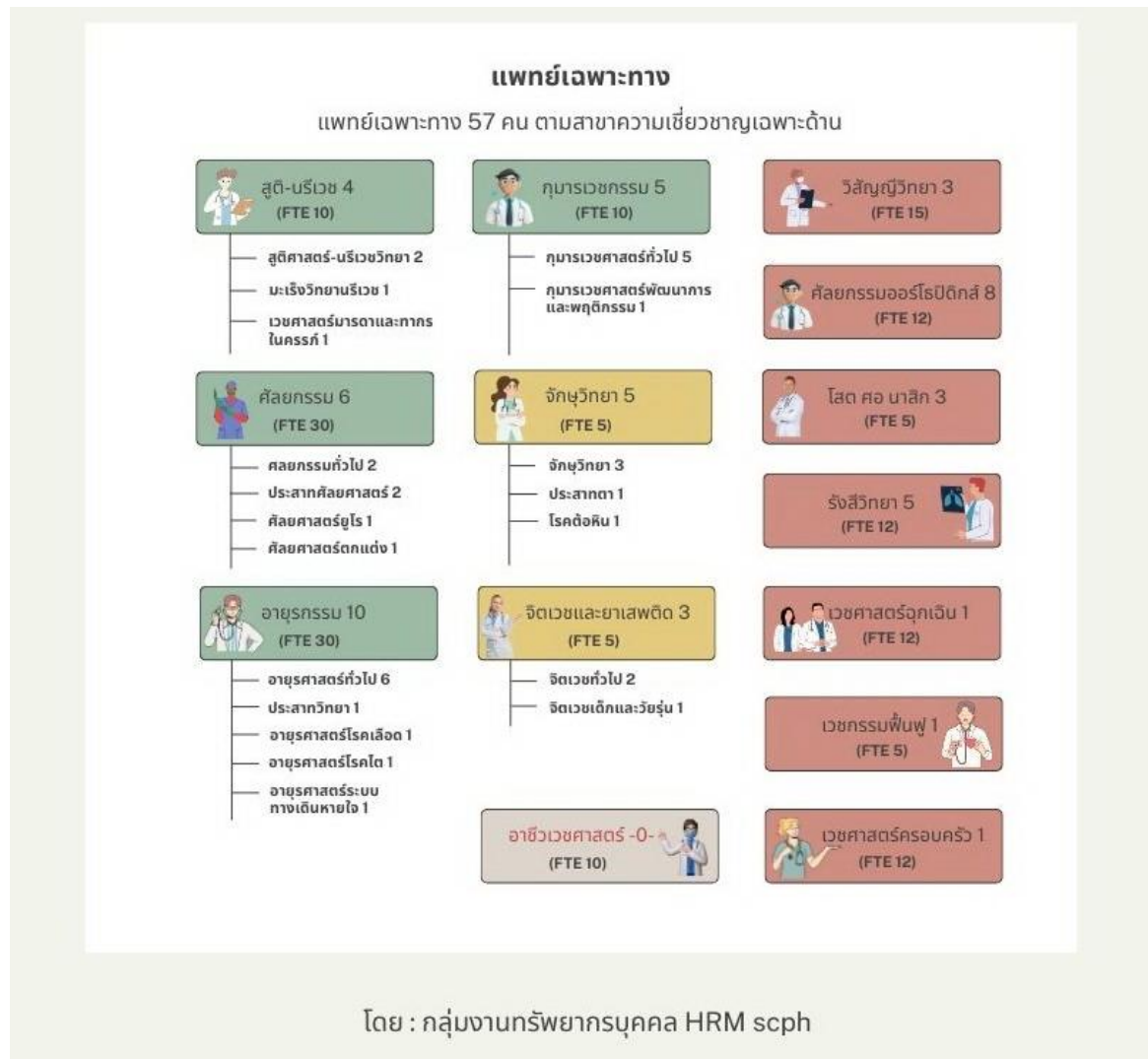


ข้อมูลบุคลากร

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด S จำนวน 400 เตียง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้าที จำนวนทั้งหมด 1,336 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2567) รายละเอียดปรากฏ ดังนี้



➤ แพทย์เฉพาะทาง



➤ จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน โดยจำแนกตามเพศ

ประเภท	ชาย	หญิง	รวม (คน)
ข้าราชการ	๘๔	๔๙๑	๕๗๕
ลูกจ้างประจำ	๑	๙	๑๐
พนักงานราชการ	๘	๒๑	๒๙
พนักงานกระทรวงฯ	๑๓๑	๒๒๔	๓๕๕
ลูกจ้างชั่วคราว	๗๙	๒๖๗	๓๔๖
รายคาบ	๔	-	๔
รวม			๑,๓๑๙

• ไม่รวมแพทย์อินเทิร์น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

➤ จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามประเภทตำแหน่ง และระดับ

บริหาร		รวม (คน)	อำนวยการ		รวม (คน)
สูง	ต้น		สูง	ต้น	
๑	-	๑	-	-	๑

วิชาการ					รวม (คน)
ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	
๑๙๘	๓๐๐	๒๕	๕	-	๕๒๘

ทั่วไป				รวม (คน)
ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ	
๑๖	๓๐	-	-	๔๖



➤ จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา(วุฒิตามตำแหน่ง)

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการ	๔๖	๔๗๕	๑	๕๓
ลูกจ้างประจำ	๑๐	-	-	-
พนักงานราชการ	๑๐	๑๙	-	-
พนักงานกระทรวงฯ	๓๒๐	๓๕	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	๒๔๔	๑๒๖	-	-
รวม	-	๔	-	-

➤ จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุตัว

ประเภท	ช่วงอายุ				
	๒๐ - ๒๕ ปี	๒๖ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
ข้าราชการ	๖	๑๔๑	๒๑๐	๑๖๕	๕๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑	๙
พนักงานราชการ	๕	๒	๑๐	๑๒	-
พนักงานกระทรวงฯ	๒๗	๖๐	๑๒๖	๑๑๑	๓๑
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๔๕+	๔๑	๔๖	๔๑	๕๔+
รวม	-	-	-	-	๔ คน>๖๐

➤ จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุราชการ

ประเภท	ช่วงอายุราชการ			
	ไม่เกิน ๕ ปี	๕ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
ข้าราชการ	๑๙๑	๑๗๓	๘๑	๑๓๐
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๑๐

แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับแผนพัฒนา นโยบาย และวิสัยทัศน์ ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล สมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ซึ่งได้ถูกกำหนดไว้ในตัวชี้วัดยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2567 ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence “การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ บริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน” โดยมีใจความสำคัญดังต่อไปนี้

☆ สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- การบริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ
- การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
- ปรับโครงสร้างอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม
- ความเชี่ยวชาญและทักษะของงานที่ตนรับผิดชอบ

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรองการ ประเมินฯ
- ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ ปฏิบัติงานที่แท้จริง

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการ ร่วมกัน
- มีการวางแผน และบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร
- มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และ พัฒนางานองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

4. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร



- สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

5. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

- การสรรหาและคัดเลือกมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ สามารถตรวจสอบได้
- การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

6. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม

- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม
- จัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานประจำปี เสริมสร้างบุคลากร

ให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน “คนเก่ง ดี มีความสุข”

- ประพฤติปฏิบัติตามประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการ

7. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย

กฎหมาย

- จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- จัดโครงการกิจกรรมเพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของบุคลากร

☆ สรุปยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

◆ ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence “การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพบริหารอัตราากำลังให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ” แผนงานที่จะนำมาขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาบุคลากร ได้แก่ แผนงานที่ 5 บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

1) บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีสมรรถนะสูง กลุ่มเป้าหมายปี 2567 มุ่งเน้นที่สายวิชาชีพพยาบาล เฉพาะทาง ปัจจุบันมีสายวิชาชีพ ตำแหน่งพยาบาล ประเภทข้าราชการ จำนวน 357 คน โดยมีระดับเชี่ยวชาญ 1 คน ระดับชำนาญการพิเศษ 12 คน ระดับชำนาญการ 203 คน และระดับปฏิบัติการ 141 คน ประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 8 คน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน 58 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน 51 คน (ข้อมูล 1 มกราคม 2567)

2) โรงพยาบาลฯ มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แผนงานที่ 6 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุขและผูกพัน

3) อัตราการคงอยู่ของบุคลากร

1. อัตราการคงอยู่ (Retention Rate) หมายถึง จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

ในหน่วยงานสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป (นับตามปีงบประมาณ) โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

2. บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด (ทุกประเภทการจ้าง)

- ข้าราชการ
- พนักงานราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- ลูกจ้างชั่วคราว (ยกเว้น ลูกจ้างรายคาบ /รายวัน/จ้างเหมาบริการ)
- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข



3. อัตราการคงอยู่ของบุคลากรสาธารณสุข (Retention rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 94 หมายถึง จำนวนบุคลากรสาธารณสุขทั้งหมด 5 ประเภทการจ้าง (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข) ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป (นับตามปีงบประมาณ) โดยเริ่มนับตั้งแต่วันที่เริ่มปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จนถึงวันที่เก็บข้อมูล โดยมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 94 เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร 5 ประเภทการจ้าง ที่ปฏิบัติงานอยู่จริงทั้งหมด ณ ต้นปีงบประมาณ (1 ตุลาคม)

Turnover Rate อัตราการสูญเสียบุคลากร หมายถึง การลาออก การถูกให้ออก การย้ายและโอนไปสังกัดใหม่

สูตรการคำนวณอัตราการคงอยู่

= (a) จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ทุกประเภทการจ้าง) ที่ปฏิบัติจริง > 1 ปี ณ วันที่เก็บข้อมูล X 100

(b) จำนวนบุคลากรทั้งหมด (ทุกประเภทการจ้าง) ที่ปฏิบัติงานจริง ณ ต้นปีงบประมาณ

อ้างอิงจาก สูตรคำนวณตัวชี้วัดของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สอดรับกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร พร้อมกับการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันประกอบไปด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน ร่วมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

2) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว และสนับสนุนแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

3) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน



3. เป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง

4. แนวทางดำเนินงาน

4.1 การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น

1) บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างโดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ตามที่ได้การประกาศโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567 โดยพิจารณาให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการ

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

- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็น

2) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) มีการเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

4.3 พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร ปลูกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 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 เรียนรู้วัฒนธรรม หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคิดวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนด รวมไปถึงเป็นการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับบทบาท ภารกิจ ที่เปลี่ยนแปลงไปของหน่วยงาน

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

5) มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้

4.4 ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

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



5. แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2567

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	-มีการออกประกาศระเบียบข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ที่ปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน -มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยตรวจสอบได้	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน			
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง			
3.1) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานที่รับเข้าทำงานใหม่	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าทำงานใหม่ทุกคนต้องผ่านการปฐมนิเทศจากส่วนราชการ	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมที่ 4 : การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน			
4.1) จัดอบรมบุคลากรใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตามทักษะวิชาชีพ ตำแหน่งงาน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ร้อยละ 30 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ได้รับการอบรม ประจำปี 2567	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ / ด้านพัฒนาคุณภาพ

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (ต่อ)			
4.2) กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตรตามความต้องการเฉพาะด้าน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ตามความต้องการ / เหมาะสมในช่วงระหว่างปี	กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมที่ 5 : การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร			
5.1) มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
5.2) อบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร / ทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ / บริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ	ผู้บริหารของส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรที่เตรียมเป็นผู้นำ / ผู้บริหาร / ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน หัวหน้าหอ	กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล / และงานที่เกี่ยวข้อง
แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร			
กิจกรรมที่ 6 : สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย			
6.1 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน	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 30 ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ 2567 อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง
- (2) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานเป็นทีม และ/หรือ ได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง
- (3) หน่วยงานบรรลุเป้าหมายการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH ระดับ 3
ระดับความสำเร็จของการขับเคลื่อนค่านิยม SCPH
S = ESB ความพึงพอใจด้านพฤติกรรมบริการ > 80%
C = ทุกหน่วยงานมีผลงานวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง
P = ความพึงพอใจของผู้รับบริการภาพรวม > 80 %
H = บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น
- (4) ร้อยละของบุคลากรเจ็บป่วยจากการทำงาน
 1. TB = 0
 2. โรคออฟฟิศซินโดรม ไม่เกิน 20 % ของกลุ่มเป้าหมาย
 3. อุบัติเหตุจากการทำงานไม่เกิน 10 %
- (5) จำนวนข้อร้องเรียนด้านพฤติกรรมบริการ ระดับ 4-5



ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(1) โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(2) ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ทุกคนได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วม กิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

(3) ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำการบริหารการวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถในการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา



การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

การนำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567 ไปสู่การปฏิบัติจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกัน ให้เป็นไปตามประเด็นตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2567 ที่กำหนดไว้เพื่อพัฒนาบุคลากรรวมทั้งมีการติดตามประเมินผลงาน ตามแผนอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม มีการกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงกำหนดแนวทางการนำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยจัดประชุมคณะกรรมการ เพื่อสร้างความเข้าใจในภารกิจ เป้าหมาย และโครงการ/กิจกรรมให้กับบุคลากร ได้ทราบถึงบทบาทความรับผิดชอบของตนเอง ที่จะสนับสนุนการดำเนินงาน ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

2. มีการกำกับติดตามการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และสามารถประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

2.1 กำหนดให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงานประจำปี เพื่อเป็นการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

2.2 การทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นส่วนหนึ่งสำหรับเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี

2.3 การนำผลการประเมินการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ

2.4 การประเมินผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง แผนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปีถัดไป

