



โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
Sakaeo Crown Prince Hospital

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ
2568

ตามนโยบายการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
<https://skh.moph.go.th>

คำนำ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เนื่องจากบุคลากรถือเป็นทรัพยากรหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน การมีแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร การจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน จะสามารถพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรให้มีคุณภาพตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานต่อไป



(นายสมคิด ยืนประโคน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

19 มีนาคม 2568



สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

หน้า

ข้อมูลทั่วไป	4
--------------	---

โครงสร้างองค์กร.....	4
----------------------	---

ข้อมูลบุคลากร.....	5
--------------------	---

แผนยุทธศาสตร์	9
---------------	---

แผนยุทธศาสตร์ รพร.สระแก้ว.....	9
--------------------------------	---

แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	10
--	----

สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568.....	10
---	----

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	12
--	----

การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่จุดเน้นของการพัฒนา.....	12
--	----

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร	17
--	----

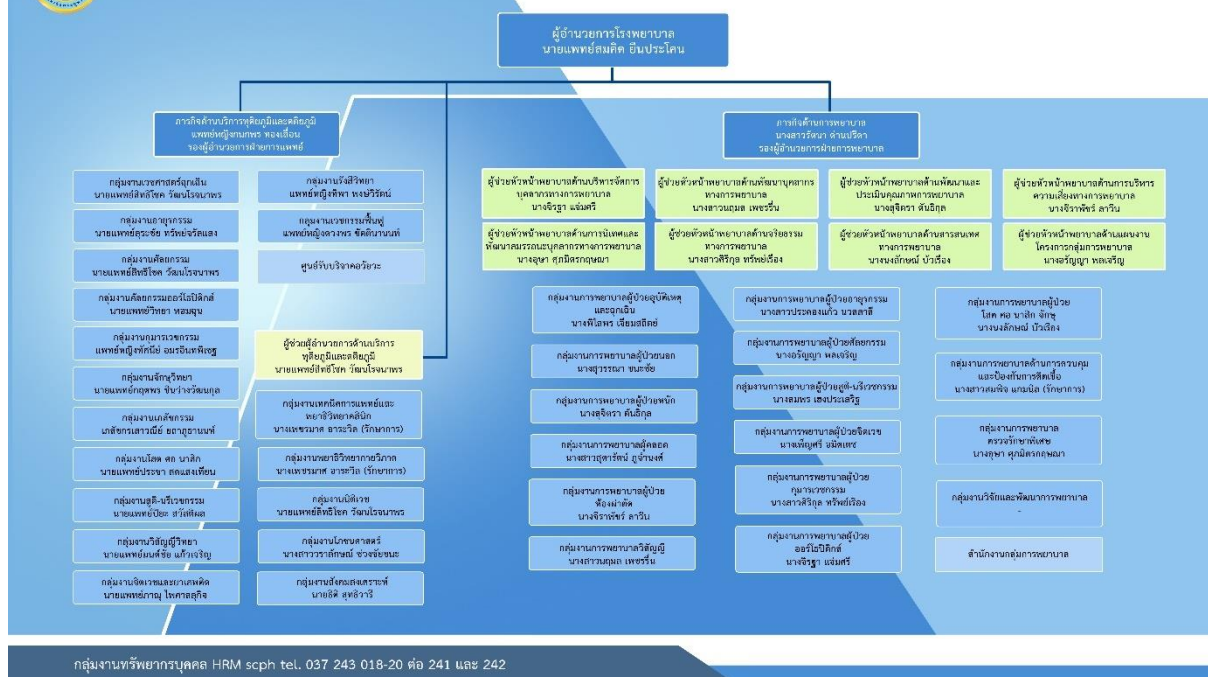
ผลที่คาดว่าจะได้รับ	18
---------------------	----

บทสรุปในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	19
---	----



โครงสร้างการบริหารโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567



✧ ข้อมูลบุคลากร

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 5 จำนวน 484 เตียง มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ จำนวนทั้งหมด 1,345 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2568) คิดเป็นร้อยละ 71.2 ของกรอบอัตรากำลัง FTE ทั้งหมด รายละเอียดปรากฏดังนี้

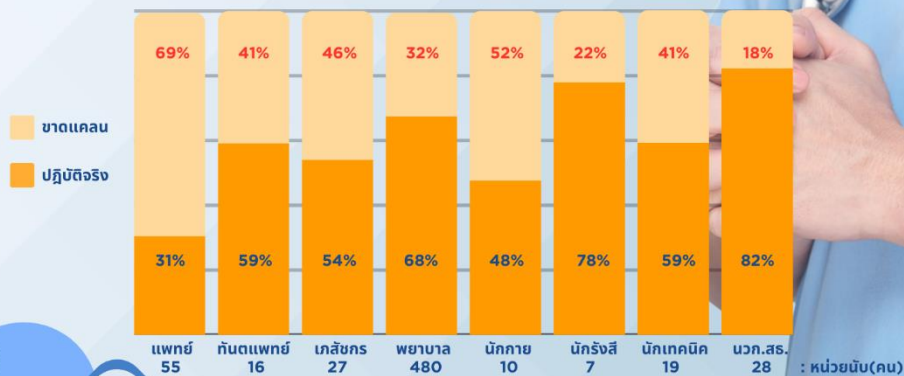




โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
Sakaeo Crown Prince Hospital

บุคลากร 8 วิชาชีพหลัก

FTE ชั้นสูง: 180 : 27 : 50 : 711 : 21 : 9 : 32 : 34



✧ แพทย์เฉพาะทาง

จำนวนแพทย์เฉพาะทาง มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 31 จากสัดส่วน FTE ชั้นสูง

สาขา	ปฏิบัติจริง	จบปี 2568
สูติ-บรีเวชกรรม (FTE 10)		
- สูติศาสตร์ - บรีเวชวิทยา	2	1
- มะเร็งวิทยาบรีเวช	1	
- เวชศาสตร์มารดาและการกีดกัน		1
ศัลยกรรมทั่วไป (FTE 30)		
- ศัลยกรรมทั่วไป	3	1
- ประสาทศัลยศาสตร์	2	
- ศัลยศาสตร์ยูโร	2	1
- ศัลยศาสตร์ตกแต่ง	1	
- ศัลยศาสตร์การส่องกล้องและกล้องผ่าตัด	1	1
อายุรศาสตร์ (FTE 30)		
- อายุรศาสตร์ทั่วไป	6	
- อายุรศาสตร์โรคไต	1	
- อายุรศาสตร์ระบบทางเดินหายใจ	1	
- อายุรศาสตร์โรคเลือด	1	
- ประสาทวิทยา	1	
- อายุรศาสตร์มะเร็งวิทยา		1
- อายุรศาสตร์โรคหัวใจและหลอดเลือด		1

สาขา	ปฏิบัติจริง	จบปี 2568
กุมารเวชกรรม (FTE 10)		
- กุมารเวชศาสตร์ทั่วไป	4	1
- กุมารเวชศาสตร์พัฒนาการ และพฤติกรรม	1	
จักษุวิทยา (FTE 5)		
- จักษุวิทยา	3	
- ประสาทตา	1	
- โรคต้อหิน	1	
วิสัญญีวิทยา (FTE 15)	2	1
จิตเวชและยาเสพติด (FTE 5)	3	
ศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ (FTE 12)	5	1
- กระดูกสันหลัง		1
- ออร์โธปิดิกส์บูรณาการ		1
โสต ศอ นาสิก (FTE 5)	4	
รังสีวิทยา (FTE 12)	5	
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน (FTE 12)	0	
เวชกรรมฟื้นฟู (FTE 5)	3	
อายุรเวชศาสตร์ (FTE 10)	1	

➤ จำนวนบุคลากรของหน่วยงาน โดยจำแนกตามเพศ

ประเภท	ชาย	หญิง	รวม (คน)
ข้าราชการ	95	492	587
ลูกจ้างประจำ	1	8	9
พนักงานราชการ	9	19	28
พนักงานกระทรวงฯ	134	311	445
ลูกจ้างชั่วคราว	73	198	271
รายคาบ	4	1	5
รวม			1,345

• ไม่รวมแพทย์อินเทิร์น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

➤ จำนวนข้าราชการพลเรือนสามัญจำแนกตามประเภทตำแหน่ง และระดับ

บริหาร		รวม (คน)	อำนวยการ		รวม (คน)
สูง	ต้น		สูง	ต้น	
1	-	1	-	-	1

วิชาการ					รวม (คน)
ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ทรงคุณวุฒิ	
174	285	71	5	-	535

ทั่วไป				รวม (คน)
ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ทักษะพิเศษ	
10	38	-	-	48



➤ จำนวนบุคลากรจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา (วุฒิตามตำแหน่ง)

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการ	30	458	34	59
ลูกจ้างประจำ	9	-	-	-
พนักงานราชการ	10	19	-	-
พนักงานกระทรวงฯ	333	132	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	211	57	-	-
รายคาบ	1	-	4	-

➤ จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุตัว

ประเภท	ช่วงอายุ				
	20 – 25 ปี	26 - 30ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 - 60 ปี
ข้าราชการ	18	121	230	167	51
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	1	8
พนักงานราชการ	3	3	9	11	2
พนักงานกระทรวงฯ	98	60	122	129	36
ลูกจ้างชั่วคราว	74+ 4คน<20ปี	49	34	44	54+ 12 คน>60
รายคาบ	-	-	-	-	5 คน>60

➤ จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุราชการ

ประเภท	ช่วงอายุราชการ			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ข้าราชการ	198	166	103	120
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	9

แผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

✧ แผนยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

 โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลที่มีมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ เป็นผู้มีด้านสาธารณสุขชายแดนของเขตสุขภาพที่ 6 มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล				
	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 Prevention & Promotion Excellence	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 Service Excellence	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 Governance Excellence
ประเด็นยุทธศาสตร์	“สร้างความเข้มแข็งระบบบริการปฐมภูมิ มุ่งให้บริการแบบใกล้บ้านใกล้ใจ”	ยกระดับขีดความสามารถทางการแพทย์ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน	“บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ บริหารอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ”	บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ /GOAL	1. สร้างความเข้มแข็งในระบบปฐมภูมิมุ่ง ให้บริการแบบใกล้บ้านใกล้ใจ และชุมชนให้ เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ สามารถดูแล ประชาชนได้ทุกกลุ่มวัยอย่างมีคุณภาพ 2. สามารถรับมือกับโรคติดต่ออุบัติใหม่และ ภัยสุขภาพ (ควบคุมโรคและภัยในพื้นที่เสี่ยง & กลุ่มเปราะบางพิเศษ)	1. ลดอัตราป่วยตาย ภาวะแทรกซ้อนในโรคสำคัญ 2. ลดความแออัด ลดระยะเวลารอคอย 3. ยกระดับขีดความสามารถทางการแพทย์ให้มี คุณภาพตามมาตรฐาน สามารถรองรับผู้ป่วยของ จังหวัดได้	1. จัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ บริหารอัตราค่าจ้างให้มีประสิทธิภาพ ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ 2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน “คนเก่ง ดี มีความสุข” 3. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. การบริหารจัดการด้วยธรรมาภิบาล อย่าง ยั่งยืน 2. มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ (จัดเก็บและใช้จ่าย) 3. เพิ่มประสิทธิภาพองค์กรด้านสารสนเทศ 4. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อม โรงพยาบาล ด้วยกระบวนการพัฒนา คุณภาพ ตามมาตรฐานสากล
คำนิยาม SCPH	1. พัฒนาศักยภาพ และ สร้างความเข้มแข็งให้ เครือข่ายบริการสุขภาพเมืองสระแก้ว	3. จัดระบบบริการเพื่อลดความแออัดและระยะเวลารอ คอยในโรงพยาบาล	5. บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะ สูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	7. พัฒนาระบบธรรมาภิบาลและ คุณภาพการจัดการภาครัฐ
	2. พัฒนาศักยภาพการป้องกัน ควบคุมโรค และภัยสุขภาพ	4. พัฒนาบริการระดับตติยภูมิทุกสาขา และมุ่งสู่ ความเป็นเลิศในบางสาขาที่มุ่งเน้น (ในสาขาตอบสนองปัญหาสุขภาพ)	6. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน	8. ปรับปรุงโครงสร้างและ สภาพแวดล้อมโรงพยาบาล ตามแนวทางมาตรฐานในการ พัฒนาคุณภาพ
	9. พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสุขภาพ (Smart Hospital)		10. สร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลังสุขภาพ อย่างยั่งยืน	
	12. การสื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)			
	12.1 ปูกล้าง จิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการ		12.2 สร้างและส่งเสริมองค์กร ex. Go Green /โครงการเฉลิมพระเกียรติฯ	
				11. ขับเคลื่อน คุณภาพสู่ มาตรฐาน
4 ยุทธศาสตร์ 12 แผนงาน 46 ตัวชี้วัด				

แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ได้กำหนดพันธกิจหลักที่สอดคล้องกับแผนพัฒนานโยบาย และวิสัยทัศน์ ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคน พัฒนางานให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ซึ่งได้ถูกกำหนดไว้ในตัวชี้วัดยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence “บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ บริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ” โดยมีใจความสำคัญดังต่อไปนี้

☆ สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

1. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลัง

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

2. นโยบายด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

- การสรรหาบุคลากรสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง โดยวิธีการบรรจุ แต่งตั้ง การรับโอน การย้าย การคัดเลือก ฯลฯ โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์ ขั้นตอน ที่คณะกรรมการที่แต่งตั้งตามระเบียบกำหนด
- การสรรหาและคัดเลือกลูกจ้าง โดยยึดหลักสมรรถนะ ความเท่าเทียมในโอกาสและประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ด้วยกระบวนการที่ได้มาตรฐาน ยุติธรรม โปร่งใส และเป็นไปตามประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- การเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ อย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

3. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน
- มีการวางแผน และบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจ และความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต
- มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากร
- มีระบบการบริหารผลงานที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความคุ้มค่า
- มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล
- ใ้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

- สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมทั้งก่อนและหลังการฝึกอบรม

4. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

- ส่งเสริมสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตาม

กฎหมาย

- จัดทำโครงการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- จัดกิจกรรมภายในเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- จัดทำโครงการกิจกรรมเพื่อความปลอดภัยในด้านสุขภาพของบุคลากร

5. นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- มีการกำหนดตัวชี้วัด KPI ที่ชัดเจนในทุกสายอาชีพ
- ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรมโดยคณะกรรมการกลั่นกรอง

การประเมินฯ

- ผลงานต้องมีความชัดเจนเป็นที่ประจักษ์แก่สายตา
- พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการ

ปฏิบัติงานที่แท้จริง

6. นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมตามมาตรการบริหารราชการด้วยความ

โปร่งใส

มีการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริตเพื่อยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใส การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การดำเนินงานตามนโยบายป้องกันการทุจริต การประกาศเจตนารมณ์ “การต่อสู้สร้างทุจริต โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ใสสะอาด ร่วมต้านทุจริต (SCPH Together Against Corruption) และดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวคิดโรงพยาบาลคุณธรรม ตามอัตลักษณ์ “รับผิดชอบ มีเมตตา ซื่อสัตย์”



แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

☆ การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่จุดเน้นของการพัฒนา

- ◆ ยุทธศาสตร์ที่ 3 People Excellence “การจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพบริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพ”

- วัตถุประสงค์ :
1. จัดการทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ บริหารอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ
 2. เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน “คนเก่ง ดี มีความสุข”
 3. เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

จุดเน้นของการพัฒนา :

จุดเน้นที่ 1

HAPPY อัตรากำลังเหมาะสม, พฤติกรรมบริการที่ดี

จุดเน้นที่ 2

INNOVATION ส่งเสริมพัฒนา : วิจัย, R2R, นวัตกรรม, CQI

จุดเน้นที่ 3

ค่านิยม SCPH ปลุกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม

จุดเน้นที่ 4

SAFETY สุขภาพและความปลอดภัย

➤ จุดเน้นที่ 1 HAPPY : เรื่อง “อัตรากำลังเหมาะสม”

โรงพยาบาลมีการจัดทำแผนอัตรากำลังตามกรอบ FTE ทุกสายงาน เพื่อกำหนด HR Plan ด้านความเพียงพอทุกวิชาชีพ โดยภาพรวม 71.43 % ของ FTE (เป้าหมาย 85 %)

การดำเนินการ

1) แผนแพทย์

- จบปี 2568 จำนวน 12 คน - จบปี 2569 จำนวน 4 คน
- จบปี 2570 จำนวน 8 คน - จบปี 2571 จำนวน 6 คน
- จบปี 2572 จำนวน 2 คน

2) แผนทันตแพทย์

- จบปี 2568 จำนวน 2 คน

3) สนับสนุนทุนการศึกษาหลักสูตรเภสัชศาสตรบัณฑิต ปีละ 1 ทุน ต่อเนื่อง 5 ปี

ตั้งแต่ปี 2567 – 2571 โดยรับทุนจากมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สาขาสระแก้ว

4) สนับสนุนทุนการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต โดยใช้เงินบำรุงโรงพยาบาล และเงินสนับสนุนจากมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สาขาสระแก้ว

- จบปี 2568 จำนวน 27 คน - จบปี 2569 จำนวน 2 คน
- จบปี 2570 จำนวน 27 คน - จบปี 2571 จำนวน 35 คน

5) สนับสนุนทุนการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขารังสีเทคนิค ปี 2567 จำนวน 1 คน (จบปี 2571)

➤ จุดเน้นที่ 1 HAPPY : เรื่อง “พฤติกรรมบริการที่ดี”

ดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการ ESB และดำเนินการวางแผนพัฒนาพฤติกรรมบริการที่ดี

แผนพัฒนา : โครงการพัฒนาพฤติกรรมบริการสู่ความเป็น Smart Personal ปี 2568

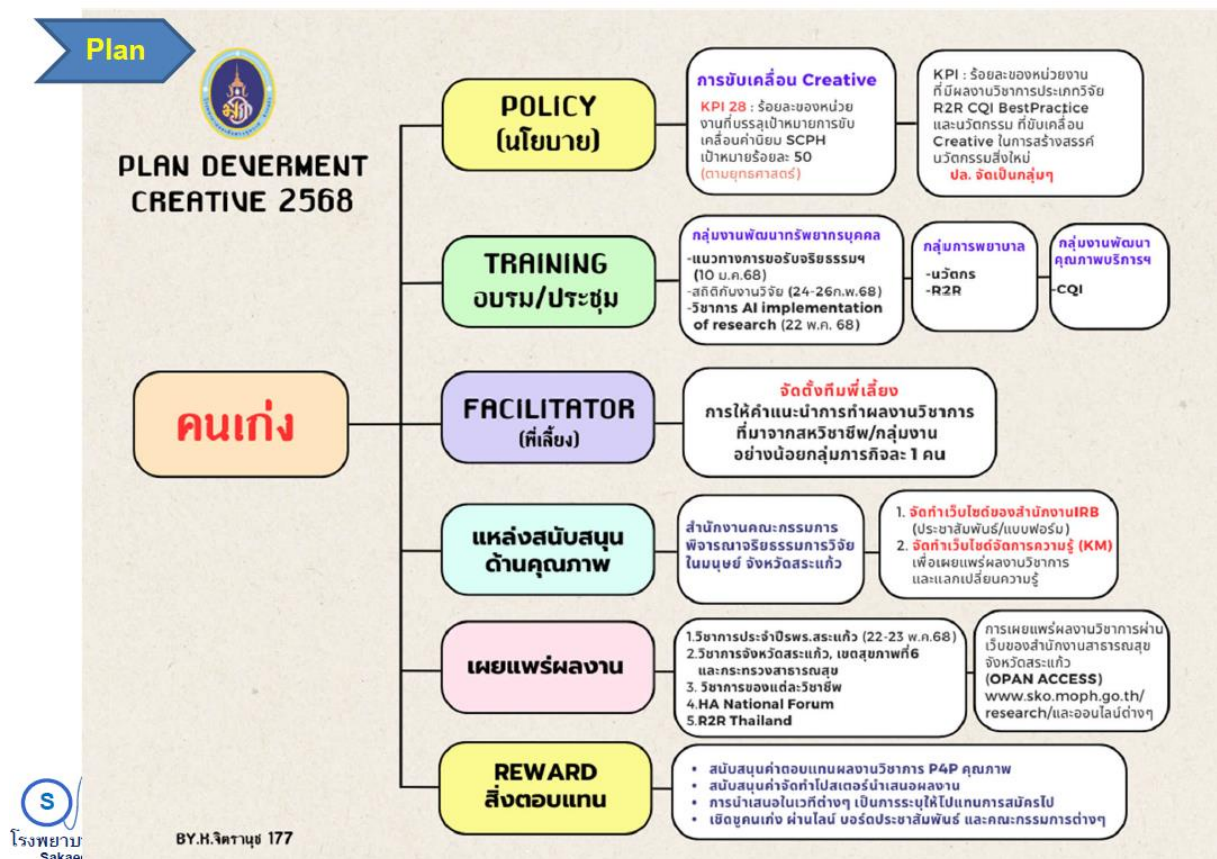
- อบรมเสริมสร้างพลังกลุ่มเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมบริการ 8 รุ่น
- ประเมินหน่วยงาน และดาวเด่นด้านพฤติกรรมบริการ
- มอบประกาศและเข็มเชิดชูเกียรติ

การดำเนินการ

- 1) ประชุมคณะกรรมการ ESB เพื่อวางแผนการดำเนินงาน
- 2) จัดทำแบบประเมินความพึงพอใจ (QR Code) และการเฝ้าระวังข้อร้องเรียน แจ้งเตือนผ่าน line Notify
- 3) จัดอบรม ESB จำนวน 2 หลักสูตร
 1. สำหรับบุคลากรที่ไม่เคยอบรม
 2. สำหรับหัวหน้างานและรองหัวหน้างาน
- 4) มีการมอบใบประกาศ โล่รางวัล เข็มเชิดชูเกียรติ สำหรับบุคลากรที่ได้รับคำชื่นชมจากผู้รับบริการ

➤ จุดเน้นที่ 2 INNOVATION ส่งเสริมพัฒนา : เรื่อง “วิจัย, R2R, นวัตกรรม, CQI”

ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคน “เก่ง” โดยมีการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และส่งเสริมศักยภาพบุคลากร และจัดทีมพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการทำผลงานวิชาการ



➤ จุดเน้นที่ 3 ค่านิยม SCPH : เรื่อง “ปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม”

แผนการพัฒนาต่อเนื่อง

1. ผู้บริหารมอบนโยบายการปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านจิตสาธารณะในเวที HA Grand Opening 2025
2. จัดกิจกรรมจิตอาสาภายในโรงพยาบาลทุกเดือน
3. สร้างแรงจูงใจ โดยคะแนนจิตอาสาสามารถใช้แทนเงินสดได้ที่ร้านมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สาขาสระแก้ว

การดำเนินการ

โรงพยาบาลส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้บุคลากรมีจิตอาสา สาธารณะ โดยกำหนดเป็นนโยบายของโรงพยาบาล บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา สาธารณะ หรือกิจกรรมสำคัญผ่านเกณฑ์ 20 คะแนน/คน/ปี ผ่านกิจกรรมจิตอาสาสาธารณะ “ทำดีมีแต้ม”

- จิตอาสาภายในโรงพยาบาล รับ 5 คะแนน
- จิตอาสาและงานสำคัญภายนอกโรงพยาบาล รับ 10 คะแนน

มีการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ

- แต้มจิตอาสา สามารถนำมาแลกของรางวัลได้
- คะแนนการเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา เป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การคัดเลือกคนดีศรี รพร.สระแก้ว

ผลการดำเนินงาน ปี 2567

- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา จำนวน 752 คน คิดเป็นร้อยละ 55.25
- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมจิตอาสา สาธารณะ หรือกิจกรรมสำคัญ ผ่านเกณฑ์ 20 คะแนน/คน/ปี จำนวน 387 คน คิดเป็นร้อยละ 28.43

➤ จุดเน้นที่ 4 SAFETY สุขภาพและความปลอดภัย : เรื่อง “การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร”

1. การวางแผน

1. จัดตั้งคณะกรรมการบุคคลต้นแบบด้านสุขภาพ (Health Model) โดยมีหัวหน้าหน่วยงาน และทีมผู้ดูแลสุขภาพประจำหน่วยงาน เพื่อควบคุมกำกับติดตามภาวะสุขภาพ วางแผนออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงาน รายงานผลเป็นประจำทุกเดือน

2. คณะกรรมการ SHE สนับสนุน และผลักดันให้เกิดนโยบายสุขภาพในการคัดกรองเบาหวาน ความดัน ตั้งแต่อายุ 35 ปีขึ้นไป

2. วัตถุประสงค์

บุคลากรของโรงพยาบาลมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และมีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้อง สามารถดูแลตนเองได้ มีบุคลากรที่เป็นต้นแบบด้านสุขภาพเพิ่มขึ้น

- กลุ่มปกติ --- เป็น Health Model
- กลุ่มเสี่ยง --- ลดเสี่ยง, ไม่เป็นกลุ่มป่วยรายใหม่
- กลุ่มป่วย --- ได้รับการรักษาต่อเนื่อง และไม่มีภาวะแทรกซ้อน



3. กระบวนการดำเนินการ

คณะกรรมการดูแลสุขภาพบุคลากรฯ ทบทวนข้อมูลสุขภาพของบุคลากรทั้งหมด
จากผลตรวจสุขภาพประจำปี และผลตรวจสุขภาพบุคลากรที่เข้าใหม่ของกลุ่มงานอาชีวเวชกรรม

- กลุ่มปกติ "SCPH Healthy Star 2025" ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
 - จัดตั้งกลุ่มออกกำลังกายประเภทต่างๆ
 - จัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ
 - กิจกรรมกีฬาสัมพันธ์
- กลุ่มเสี่ยง
 - ให้คำปรึกษาแนะนำปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและติดตามพฤติกรรมสุขภาพ 1 , 3 , 6 เดือน ณ คลินิกไร้พุง ลดโรค (DPAC)
 - โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ "ชาว รพร. สระแก้ว เป็น Health Model มุ่งสู่สุขภาพดี" ปีงบประมาณ 2567 ติดตามทุก 1 เดือน
 - ถอดบทเรียน, เสริมพลัง, มอบรางวัล, โปรโมท Role Model
- กลุ่มป่วย
 - กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม ส่งต่อ NCD ติดตามเข้ารับการตรวจ ส่งต่อคลินิกไร้พุง ลดโรค (DPAC) ติดตามพฤติกรรมสุขภาพ 1 , 3 , 6 เดือน โดยทีมสหสาขาวิชาชีพ ร่วม Coach
 - พยาบาล กลุ่มงานอาชีวเวชกรรม ส่งพบแพทย์ และติดตามผลการตรวจสุขภาพตามนัด

➤ จุดเน้นที่ 4 SAFETY สุขภาพและความปลอดภัย : เรื่อง “การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร”

1. มีการวางแผนจัดทำโครงการ จำนวน 5 โครงการ

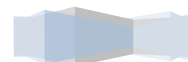
- 1.1 โครงการเฝ้าระวังคัดกรองภาวะสุขภาพบุคลากร
- 1.2 โครงการตรวจวัดและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานในพื้นที่กลุ่มเสี่ยง
- 1.3 โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนางานอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล
- 1.4 โครงการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคด้วยวัคซีนแก่บุคลากรกลุ่มเสี่ยงในโรงพยาบาล
- 1.5 โครงการพัฒนางานพิษวิทยาและเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล

2. วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากร รพร.สระแก้ว มีการเฝ้าระวังสุขภาพ ป้องกันโรค ไม่เจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน

3. กระบวนการ

- 3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร
- 3.2 เฝ้าระวังคัดกรองสุขภาพ ก่อนเข้าทำงาน ระหว่างปฏิบัติงานและดูแลติดตามขณะเจ็บป่วย
- 3.3 สร้างเสริมป้องกันโรคด้วยวัคซีน หัด หัดเยอรมัน ตั๊กแตนไขสันหลัง โคโรนา – 19 และอื่น ๆ
- 3.4 มีการประเมิน ตรวจวัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 3.5 จัดให้มีและใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการปฏิบัติให้เหมาะสม



4. ผลงานที่ผ่านมา

ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	65	66	67
ตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าทำงาน	100%	100	100	100
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	100%	98.06	98.81	98.61
วัคซีนตัวอักเสบ ปี	80%	90.21	90.21	70.13
วัคซีนโควิด-19	100%	99.02	-	-
การใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล	80%	88.57	88.57	82.57
ร้อยละของบุคลากรติดเชื้อจากการทำงาน	0	20.27	20.27	6.15
การประเมิน ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (หน่วยงานเสี่ยง)	80%	100	100	100

จุดเน้นที่ 4 SAFETY สุขภาพและความปลอดภัย : เรื่อง “การดูแลสุขภาพจิต”

ให้มีการประเมินสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ใหม่ เช่น แพทย์ พยาบาล พยาบาลย้ายมาปฏิบัติงานใหม่

- หากพบกลุ่มเสี่ยง
 - ให้คำปรึกษา
 - ตรวจรักษา/จิตแพทย์
 - ติดตามต่อเนื่องทุกราย



ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยสำคัญ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร

ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีนโยบายที่ชัดเจนและส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กรส่งเสริมวัฒนธรรมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2. การกำหนดเป้าหมายและแผนพัฒนาที่ชัดเจน

แผนพัฒนาต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กรและความต้องการของบุคลากรมีการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้จริงมีแผนระยะสั้นและระยะยาวที่เหมาะสม

3. กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ

ใช้เทคนิคการเรียนรู้ที่เหมาะสม เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การโค้ชชิ่ง หรือ e-Learning พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมที่ตอบโจทย์ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเลือกหลักสูตรที่เหมาะสมกับตนเอง

4. ทรัพยากรและงบประมาณที่เพียงพอ

ต้องมีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอสำหรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ง่าย

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร

สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากรจัดให้มีระบบที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเรียนรู้จากการทำงานจริง (On-the-job Training) สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

6. ระบบติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

มีระบบติดตามความก้าวหน้าของบุคลากรหลังการอบรมนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาแผนงานให้ Feed Back แก่บุคลากรเพื่อให้อาจพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

7. การมีส่วนร่วมของบุคลากร

ส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเองสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบและปรับปรุงแผนพัฒนา มีระบบการให้รางวัลหรือแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาต่อเนื่อง

8. ความเหมาะสมของโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โครงสร้างองค์กรต้องเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรบรรยากาศในที่ทำงานต้องสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ลดอุปสรรคที่ทำให้บุคลากรไม่สามารถเข้าร่วมการพัฒนาได้ เช่น ภาระงานที่มากเกินไป



ผลที่คาดว่าจะได้รับ

การดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคาดว่าจะส่งผลดีต่อทั้งบุคลากรและองค์กรในหลายด้าน ดังนี้

1. ผลที่คาดว่าจะได้รับต่อบุคลากร

- ✓ เพิ่มพูนความรู้และทักษะ – บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงาน สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสถานการณ์ต่างๆ
- ✓ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน – การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มคุณภาพของงาน
- ✓ สร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์กร – การที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น
- ✓ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ – การพัฒนาทักษะช่วยเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือเปลี่ยนสายงานที่มีความท้าทายและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น
- ✓ พัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีม – การฝึกอบรมและกิจกรรมพัฒนาเสริมสร้างความร่วมมือและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผลที่คาดว่าจะได้รับต่อองค์กร

- ✓ บุคลากรที่มีศักยภาพสูงขึ้น – องค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงาน
- ✓ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน – เมื่อบุคลากรมีศักยภาพสูงขึ้น องค์กรจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีได้ดียิ่งขึ้น
- ✓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ – การสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งในองค์กร
- ✓ ลดอัตราการลาออกของบุคลากร – เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาและมีโอกาสเติบโต ก็จะลดแนวโน้มการลาออกไปหางานที่ดีกว่า
- ✓ การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น – เมื่อบุคลากรมีทักษะและความสามารถที่ดีขึ้น จะส่งผลให้การทำงานในทุกระดับเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความล่าช้าและข้อผิดพลาดในการทำงาน

3. ผลที่คาดว่าจะได้รับต่อภาครัฐ/สังคม

- ✓ บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพมากขึ้น – ภาครัฐสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของสังคมได้ดีขึ้น
- ✓ สนับสนุนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน – เมื่อหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรต่างๆ มีบุคลากรที่มีคุณภาพ จะช่วยให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมมีเสถียรภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ✓ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีจริยธรรมและความรับผิดชอบ – การอบรมและพัฒนาบุคลากรจะช่วยให้พนักงานมีจรรยาบรรณในการทำงานและดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล



บทสรุปในการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและภาครัฐ แผนดังกล่าวเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น การสนับสนุนจากผู้บริหาร การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ระบบการฝึกอบรมที่มีคุณภาพ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้อุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากแผนพัฒนาบุคลากรนั้นครอบคลุมทั้งระดับบุคคล องค์กร และภาครัฐ บุคลากรจะมีศักยภาพเพิ่มขึ้น องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสังคมได้รับประโยชน์จากบริการภาครัฐที่มีคุณภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ลดอัตราการลาออกของบุคลากร และสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

สรุปได้ว่า แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเติบโตและพัฒนาไปพร้อมกับองค์กร ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรและประเทศชาติให้เติบโตอย่างยั่งยืน

