โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
Sakaeo Crown Prince Hospital

แผนการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ITA 2026

ตามนโยบายการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว
https://skh.moph.go.th

คำนำ

วิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศด้านการบริการสาธารณสุข โดยยึดมั่นในอัตลักษณ์ "รับผิดชอบ มีเมตตา ซื่อสัตย์"

เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาล แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นการยกระดับขีดความสามารถ การสร้างขวัญกำลังใจ และการวางรากฐานการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้โรงพยาบาลมีกำลังคนที่เพียงพอ มีทักษะที่ทันสมัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

(นายสมคิด ยืนประโคน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว
กุมภาพันธ์ 2569

สารบัญ

หน้า

คำนำ
สารบัญ

ข้อมูลทั่วไป : ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว 1

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
1 : ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning) 6
2 : ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้ง (Recruitment & Placement) 6
3 : ด้านการพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้า (Development & Career Path) 6
4 : ด้านการคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจ (Quality of Life & Motivation) 7
5 : ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) 7
6 : ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม (Ethics & Transparency) 8

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร 9
บทสรุปและแนวทางการติดตามผล 11

ข้อมูลทั่วไป ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

วิสัยทัศน์ : โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลที่มีมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ เป็นผู้นำด้านสาธารณสุขชายแดนของเขตสุขภาพที่ 6 มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล

พันธกิจ : 1. ให้บริการสาธารณสุขแบบองค์รวม ตั้งแต่ปฐมภูมิ ถึง ตติยภูมิ
2. จัดระบบบริการสุขภาพตามแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (SP) โดยส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย
3. ร่วมมือกับเครือข่ายในการพัฒนาระบบการดูแลสาธารณสุขชายแดน
4. บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
5. พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ให้ได้มาตรฐานและสิ่งแวดล้อมสง่างามสมพระเกียรติ

ค่านิยม : SCPH

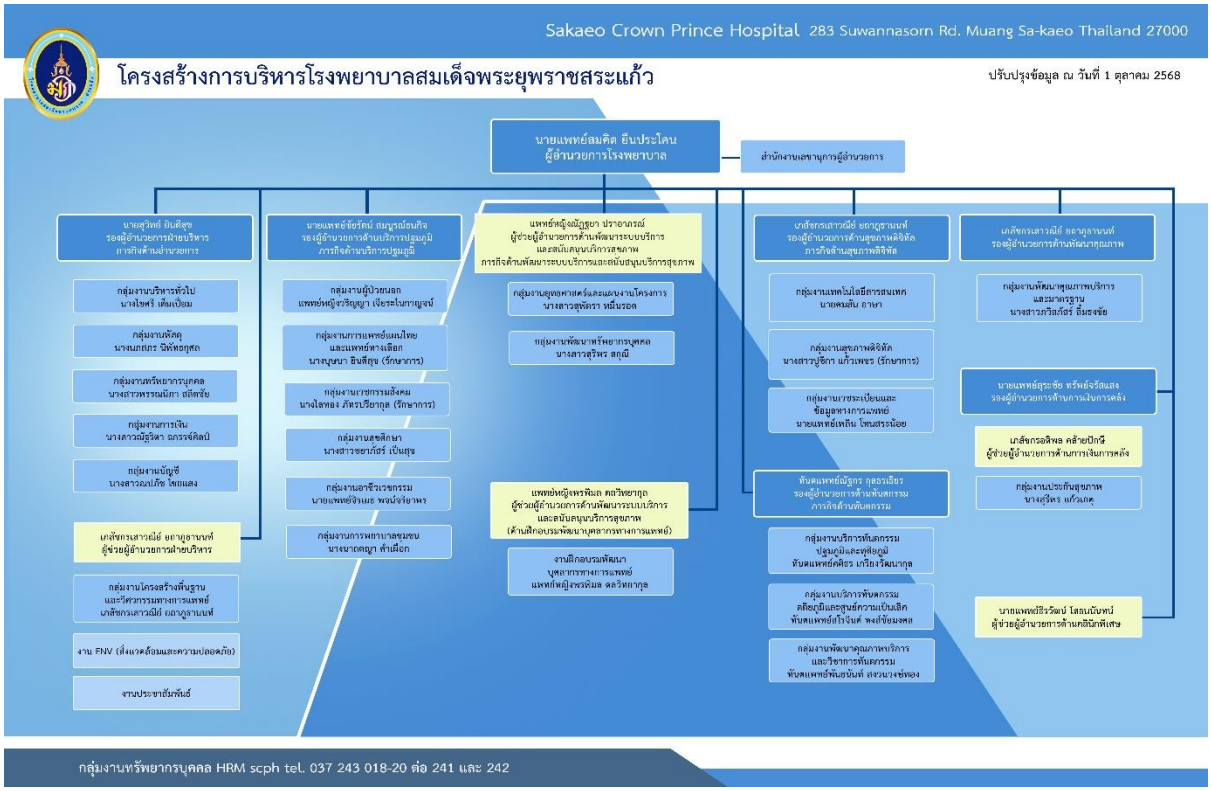
S > Spirit of Sakaeo crown prince hospital จิตวิญญาณของการเป็นสมาชิกโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

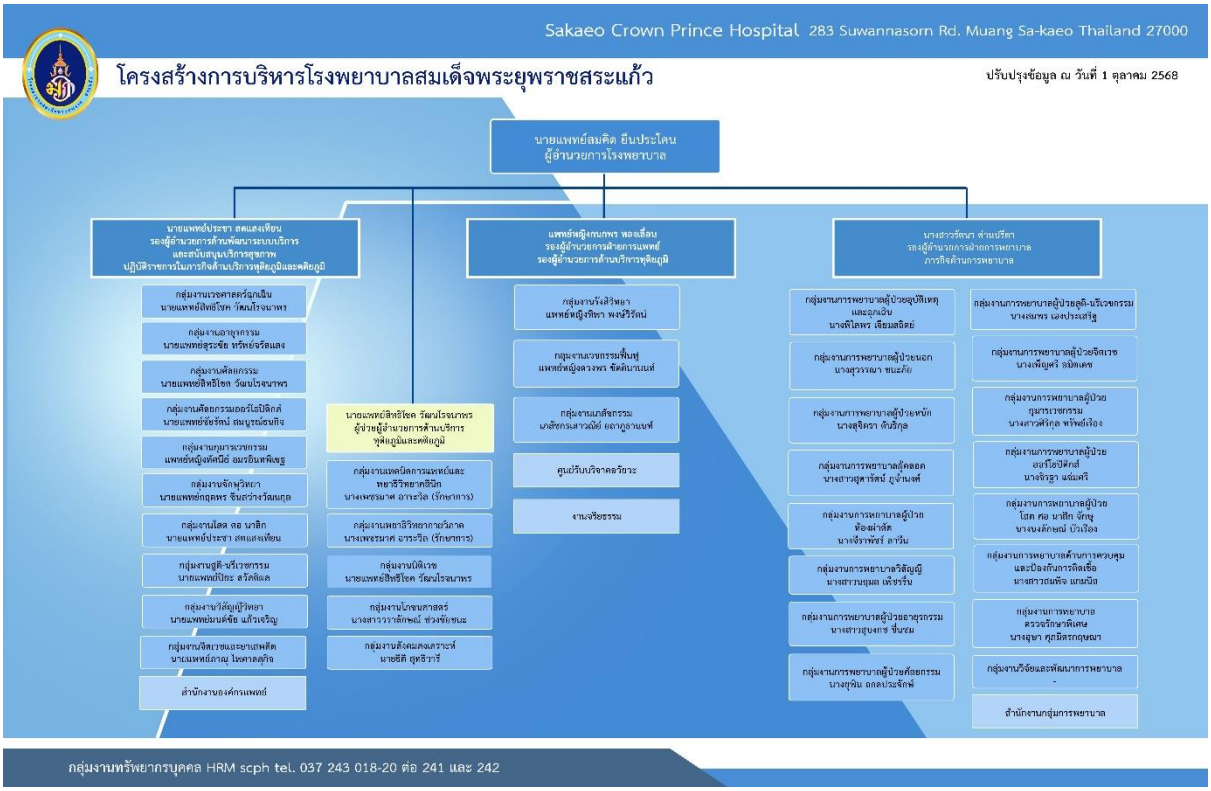
C > Creative สร้างสรรค์นวัตกรรมสิ่งใหม่

P > People center ยึดประชาชนเป็นที่ตั้ง

H > Happy work life / Humility มีสุขในการทำงานและอ่อนน้อมถ่อมตน

โครงสร้างองค์กร





ข้อมูลบุคลากร

7 วิชาชีพหลัก	FTE 100%	มีจริง	FTE มีจริง
แพทย์เฉพาะทาง	180	60	34.44
ทันตแพทย์	27	15	55.56
เภสัชกร	50	30	60.00
พยาบาลวิชาชีพ	711	496	70.04
นักกายภาพบำบัด	21	9	42.86
นักรังสีการแพทย์	9	8	77.78
นักเทคนิคการแพทย์	32	21	65.62
นักวิชาการสาธารณสุข	34	28	82.35

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด S จำนวน 484 เตียง มีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่จำนวนทั้งหมด 1,369 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568) คิดเป็นร้อยละ 72.43 ของกรอบ FTE ทั้งหมดซึ่งรวมทุกสถานการณ์จ้างงาน ในส่วนของบุคลากร 8 วิชาชีพหลักแบ่งตามเกณฑ์เฉลี่ยความขาดแคลน อันดับหนึ่งคือสายงานแพทย์มีจริงอยู่ที่ร้อยละ 34.44 ลองลงมาสายงานนักกายภาพบำบัดร้อยละ 42.82 สายงานทันตแพทย์ร้อยละ 55.56 สายงานเภสัชกรร้อยละ 60 สายงานเทคนิคการแพทย์ร้อยละ 65.62 สายงานพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 70.04 สายงานนักรังสีการแพทย์ร้อยละ 77.78 และสายงานนักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุขร้อยละ 82.35 ตามลำดับ

ข้อมูลแพทย์เฉพาะทาง

สาขา	ปฏิบัติจริง	จบปี 2569
สูติ-นรีเวชกรรม (FTE 10)		
- สูติศาสตร์ - นรีเวชวิทยา	3	
- มะเร็งวิทยานรีเวช	1	
- เวชศาสตร์มารดาและทารกในครรภ์	1	
ศัลยกรรมทั่วไป (FTE 30)		
- ศัลยกรรมทั่วไป	3	
- ประสาทศัลยศาสตร์	2	
- ศัลยศาสตร์ยูโร	3	
- ศัลยศาสตร์ตกแต่ง	1	
- ศัลยศาสตร์การส่องกล้องและกล้องผ่าตัด	จบ 31 ธค68	
อายุรศาสตร์ (FTE 30)		
- อายุรศาสตร์ทั่วไป	5	1
- อายุรศาสตร์โรคไต	1	
- อายุรศาสตร์ระบบทางเดินหายใจ	1	
- อายุรศาสตร์โรคเลือด	1	
- ประสาทวิทยา	1	
- อายุรศาสตร์มะเร็งวิทยา	1	
- อายุรศาสตร์โรคหัวใจและหลอดเลือด	1	
- อายุรศาสตร์โรคข้อและรูมาติซั่ม		1

สาขา	ปฏิบัติจริง	จบปี 2569
กุมารเวชกรรม (FTE 10)		
- กุมารเวชศาสตร์ทั่วไป	5	1
- กุมารเวชศาสตร์พัฒนาการ และพฤติกรรม	1	
จักษุวิทยา (FTE 5)		
- จักษุวิทยา	3	
- ประสาทตา	1	
- โรคต้อหิน	1	
วิสัญญีวิทยา (FTE 15)	3	
จิตเวชและยาเสพติด (FTE 5)		
จิตเวชทั่วไป	2	
เวชศาสตร์ป้องกัน(แขนงสุขภาพจิตและชุมชน)	1	
ศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์ (FTE 12)		
- ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์	3	
- กระดูกสันหลัง	1	
- ออร์โธปิดิกส์บูรณสภาพ	1	1
โสต ศอ นาสิก (FTE 5)	3	
รังสีวิทยา (FTE 12)		
- รังสีวินิจฉัย	4	
- รังสีทั่วไป	1	
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน (FTE 12)	0	
เวชกรรมฟื้นฟู (FTE 5)	3	
อาชีวเวชศาสตร์ (FTE 10)	1	

จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน

ประเภทบุคลากร	ชาย	หญิง	รวม (คน)
ข้าราชการ			
- บริหาร ระดับสูง	-	-	-
- บริหาร ระดับต้น	-	-	-
- อำนวยการ ระดับสูง	๑	-	๑
- อำนวยการ ระดับสูง	-	-	-
- วิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๑	๔	๕
- วิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๑๐	๖๕	๗๕
- วิชาการ ระดับชำนาญการ	๖๒	๒๔๐	๒๙๒
- วิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๑๔	๑๖๒	๑๗๖
- ทั่วไป ระดับอาวุโส	-	-	-
- ทั่วไป ระดับชำนาญงาน	๘	๒๙	๓๗
- ทั่วไป ระดับชำนาญปฏิบัติงาน	๔	๔	๘
ลูกจ้างประจำ	-	๗	๗
พนักงานราชการ	๑๑	๑๙	๓๐
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	๑๓๓	๓๔๕	๔๗๘
ลูกจ้างชั่วคราว	๓	๒๑	๒๔
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	๗๒	๑๕๗	๒๒๙
จ้างเหมา/รายคาบ	๕	๒	๗
รวม	**๓๑๔**	**๑๐๕๕**	**๑๓๖๙**

จำนวนบุคลากรจำแนกตามวุฒิการศึกษา

ประเภท	วุฒิการศึกษา			
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
ข้าราชการ	๔๖	๓๙๙	๗	๕๒
ลูกจ้างประจำ	๗	-	-	-
พนักงานราชการ	๑๐	๒๐	-	-
พนักงานกระทรวงฯ	๓๒๘	๑๕๐	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	-	๒๔	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน)	๒๑๖	๑๓	-	-
จ้างเหมา/รายคาบ	๑	๑	๕	-

จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุตัว *(ไม่รวมลูกจ้างรายวัน รายคาบ จ้างเหมา)*

ประเภท	ช่วงอายุ				
	๒๐ – ๒๕ ปี	๒๖ - ๓๐ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
ข้าราชการ	๑	๑๐๖	๑๙๑	๑๕๑	๕๕
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๗
พนักงานราชการ	๖	๑	๗	๑๔	๒
พนักงานกระทรวงฯ	๑๑๖	๗๑	๑๒๑	๑๒๗	๔๓
ลูกจ้างชั่วคราว	๔	๒๐	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว(รายวัน)	๓๙	๔๓	๔๓	๔๘	๔๕ ๑๑ คน >๖๐
จ้างเหมา/รายคาบ	-	-	-	-	๗ คน >๖๐

จำนวนบุคลากรจำแนกตามอายุราชการ

ประเภท	ช่วงอายุราชการ			
	ไม่เกิน ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๒๐ ปี	๒๑ ปีขึ้นไป
ข้าราชการ	๘๖	๒๕๐	๘๕	๘๓
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	๗
พนักงานราชการ	๑๓	๑๑	๖	-
พนักงานกระทรวงสาธารณสุ	๒๑๙	๑๒๕	๑๓๔	-
ลูกจ้างชั่วคราว	๒๔	-	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว(รายวัน)	๑๗๐	๒๗	๓๒	-

แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เป้าหมาย: เพื่อให้มีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานและทิศทางของโรงพยาบาล

- **การบริหารกำลังคนตามภารกิจ:** วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Workload Analysis) ให้สอดคล้องกับการขยายตัวของบริการเฉพาะทางและจำนวนผู้ป่วย
- **ระบบติดตามประเมินผล:** นำระบบสารสนเทศ HR Dashboard มาเพื่อแสดงสถานการณ์เข้า-ออก การลา และอัตราว่างแบบ Real-time
- **การพัฒนาประสิทธิภาพ:** มุ่งเน้น "Multi-skill" ให้บุคลากรหนึ่งคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ในสายงานที่ใกล้เคียงเพื่อลดปัญหาขาดแคลนบางช่วงเวลา
- **ปรับโครงสร้างอัตรากำลัง:**
    - ทบทวนโครงสร้างองค์กร (Organizational Restructuring) ให้มีความคล่องตัว (Lean) ลดขั้นตอนการบังคับบัญชาที่ซับซ้อน
    - ทบทวนบทบาทหน้าที่ (Job Description) ให้ชัดเจนในทุกตำแหน่ง เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ปฏิบัติงานมีทักษะที่ตรงกับความต้องการของหน้างานจริง และจัดสรรคนให้ตรงกับความเชี่ยวชาญ (Put the right man on the right job)

2. ด้านการสรรหา บรรจุ และการแต่งตั้งบุคลากร

เป้าหมาย: ได้คนเก่ง คนดี เข้าสู่ระบบด้วยความโปร่งใส

- **กระบวนการสรรหาตามมาตรฐาน:** การคัดเลือกสายบริหารต้องเน้น “ภาวะผู้นำยุคใหม่” และ “การบริหารจัดการวิกฤต”
    - ใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม เพื่อคัดกรองทัศนคติที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร
- **การสรรหาคัดเลือกด้วยระบบธรรมาภิบาล:** ใช้เกณฑ์การคัดเลือกที่อิงตามสมรรถนะ (Competency-based) ผ่านวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอบข้อเขียน การสัมภาษณ์ และการทดสอบทักษะปฏิบัติ
    - ใช้เกณฑ์คะแนนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือกพร้อมคะแนนสำรองเพื่อความยุติธรรม
- **ความเท่าเทียมและโปร่งใส:** การสรรหาคัดเลือกต้องมีคณะกรรมการตรวจพิจารณาอย่างชัดเจน
- **การประชาสัมพันธ์:** ใช้สื่อ Social Media, เว็บไซต์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ และช่องทางออนไลน์ของโรงพยาบาลในการประกาศรับสมัครอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้แคนดิเดตที่มีคุณภาพ
- **การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation):** เน้นย้ำประวัติความเป็นมาและจิตวิญญาณของ “โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช” เพื่อปลูกฝังความภาคภูมิใจตั้งแต่วันแรกที่เข้าทำงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากรและการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เป้าหมาย: เพิ่มขีดความสามารถ (Upskill/Reskill) และสร้างความมั่นคงในอาชีพ

- **การพัฒนาความรู้และเทคโนโลยี :** ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ E-learning และ Virtual Training เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา

- มุ้งเน้นทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) เพื่อรองรับระบบ Smart Hospital
- นำระบบ HOSoffice มาใช้ในการบันทึกประวัติการอบรม การลางาน และการขอสวัสดิการ

- **การสนับสนุนการศึกษาต่อและพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง** : จัดสรรทุนการศึกษาสำหรับแพทย์เฉพาะทาง พยาบาลเฉพาะทาง และสายงานวิชาชีพในสาขาที่ขาดแคลน
  - สนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมภายนอก และส่งเสริมการลาศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น หรือวิชาชีพเฉพาะ
  - สนับสนุนโควตาเพื่อศึกษาต่อในระดับวิทยาลัย/มหาวิทยาลัย ที่เป็นสายงานขาดแคลน
  - จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ที่ชัดเจน ให้บุคลากรรู้ว่าต้องพัฒนาตนเองอย่างไรเพื่อเลื่อนระดับตำแหน่ง
  - ระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) เชื่อมโยงผลการพัฒนาบุคลากรเข้ากับการเลื่อนเงินเดือนและการให้รางวัล เพื่อสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้
- **วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม:** จัดกิจกรรม "Morning Talk" หรือเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน เช่น กิจกรรม “ยุพราชสัมพันธ์”
- **ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring System):** สร้างระบบติดตามและประเมินผลช่วงทดลองงานและช่วงเปลี่ยนผ่านตำแหน่งเพื่อสร้างความมั่นใจ
  - **เป็นครู (Teacher):** สอนงานและเทคนิคการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่ซับซ้อน
  - **เป็นที่ปรึกษา (Counselor):** รับฟังปัญหาและช่วยแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวที่กระทบต่อการทำงาน
  - **เป็นผู้สนับสนุน (Sponsor):** คอยให้กำลังใจและชี้ช่องทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้น้องเลี้ยง

4. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและแรงจูงใจ

เป้าหมาย: บุคลากรมีความสุขในการทำงาน (Happy Workplace) เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและการมีสุขภาพดี

- **สวัสดิการและสภาพแวดล้อม:** จัดให้มีสวัสดิการที่ยืดหยุ่น (Flexible Benefits) เช่น ที่พักผ่อนส่วนกลาง โรงอาหาร หอพักบุคลากรให้มีความปลอดภัยและน่าอยู่ และสิทธิพิเศษในการตรวจรักษาญาติสายตรง
- **โครงการศึกษาดูงาน:** จัดทัศนศึกษาดูงานโรงพยาบาลต้นแบบเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและเปิดวิสัยทัศน์ใหม่ๆ
- **โครงการสร้างขวัญและกำลังใจ:** จัดกิจกรรม “Happy Workplace” เช่นกิจกรรมสะสมแต้มแลกของรางวัล
- **ความปลอดภัยในที่ทำงาน:** เช่น มาตรการป้องกันความรุนแรงในห้องฉุกเฉิน (Zero Tolerance to Violence), ระบบดูแลสุขภาพจิตบุคลากร (Staff Support Team) และกิจกรรม Smart Office – Smart Health ลดออฟฟิตซินโดรม เป็นต้น

5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เป้าหมาย: การวัดผลที่เป็นธรรมและสะท้อนความจริง

- **KPI ที่ชัดเจน:** ทุกตำแหน่งงานต้องมีตัวชี้วัดที่วัดผลได้จริง (Measurable) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

- **การประเมินรอบด้าน:** พัฒนาระบบประเมินผลที่โปร่งใส เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับทราบผลคะแนนและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงตนเอง หรือใช้ระบบการประเมินแบบ 360 องศาในบางตำแหน่งเพื่อลดอคติจากการประเมินโดยหัวหน้างานเพียงคนเดียว
- **ผลงานเป็นประจักษ์:** การพิจารณาความดีความชอบต้องอิงจากฐานข้อมูลผลงานจริง ไม่ใช่ระบบอุปถัมภ์ และเปิดช่องทางให้มีการอุทธรณ์ผลการประเมินหากพบว่าไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง

6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรม

เป้าหมาย: เพื่อรักษามาตรฐานความซื่อสัตย์สุจริตตามอัตลักษณ์ของโรงพยาบาล เป็นโรงพยาบาลคุณธรรมที่เป็นแบบอย่างแก่สังคม

- **การขับเคลื่อนโรงพยาบาลคุณธรรม:** ถอดบทเรียนและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ปฏิบัติตามอัตลักษณ์ **"รับผิดชอบ มีเมตตา ซื่อสัตย์"** เป็นเกณฑ์หลักในการประเมินพฤติกรรมบริการ และสอดแทรกหลักจริยธรรมวิชาชีพในการประชุมวิชาการทุกครั้ง
- **มาตรการป้องกันการทุจริต:** ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามแผนปฏิบัติการป้องกันทุจริต (ITA) อย่างเคร่งครัด
    - จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนการทุจริตที่รักษาความลับของผู้แจ้งเบาะแสอย่างสูงสุด (Whistleblower Protection)
- **การยกย่องคนดี:** จัดกิจกรรม "บุคลากรต้นแบบด้านจริยธรรม" เพื่อเชิดชูเกียรติผู้ที่ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์และเสียสละ

ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ไม่ได้เป็นเพียงการดำเนินการตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพียงเท่านั้น แต่เป็นการวางรากฐานเชิงกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่มีประสิทธิภาพสูง (High Performance Organization) โดยมีประเด็นสำคัญที่เป็นหัวใจของแผนดังนี้:

1. การเชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับอัตลักษณ์องค์กร

แผนงานนี้ถูกออกแบบโดยยึดมั่นในอัตลักษณ์ **"รับผิดชอบ มีเมตตา ซื่อสัตย์"** ซึ่งเป็นจิตวิญญาณของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช การบริหารทรัพยากรบุคคลในปี 2569 จะมุ่งเน้นการบ่มเพาะบุคลากรให้มีความเป็นมืออาชีพควบคู่ไปกับคุณธรรม เพื่อส่งมอบบริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน

2. การยกระดับขีดความสามารถ (Competency & Innovation)

โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการ "พัฒนาคน" เพื่อ "พัฒนางาน" โดยเน้นการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital HR) มาประยุกต์ใช้เพื่อลดภาระงานที่ไม่จำเป็น และส่งเสริมการเรียนรู้ (Lifelong Learning) ผ่านระบบ E-learning และการสนับสนุนการศึกษาต่อเฉพาะทาง เพื่อรองรับความซับซ้อนของโรคในปัจจุบัน

3. ความเป็นธรรมและธรรมาภิบาล (Equity & Transparency)

หัวใจสำคัญของความเชื่อมั่นในองค์กรคือ "ระบบคุณธรรม" แผนฉบับนี้จึงให้ความสำคัญกับการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน (KPIs) ที่จับต้องได้จริง การสรรหาที่โปร่งใส และการสร้างเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนมั่นใจว่าความทุ่มเทจะได้รับการตอบแทนอย่างเป็นธรรม

4. คุณภาพชีวิตและการทำงานที่เป็นสุข (Well-being)

เพราะ "ผู้ให้การรักษาต้องมีความสุขก่อน จึงจะส่งต่อความสุขให้ผู้รับบริการได้" แผนปี 2569 จึงเน้นเชิงรุกด้านสุขภาพจิตบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการของคนทุก Generation ในองค์กร

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors)

เพื่อให้แผนฉบับนี้บรรลุวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือใน 3 ส่วนหลัก:

- **ผู้บริหาร:** ต้องสนับสนุนงบประมาณและแสดงให้เห็นถึงความจริงจังในการรักษาระบบคุณธรรม
- **หน่วยงาน HR:** ต้องปรับบทบาทจาก "ผู้ควบคุมกฎ" เป็น "หุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์" (Strategic Partner) คือจากผู้สั่งการที่เน้นเอกสารและกฎระเบียบที่ตายตัว เป็นผู้ที่คอยสนับสนุนทุกหน่วยงานเพื่อให้งานเดินต่อไปได้ไม่สะดุด
- **บุคลากร:** ต้องมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และพร้อมปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลง

บทสรุปและแนวทางการติดตาม

(Conclusion and Monitoring Framework)

1. บทสรุปในภาพรวม (Overall Conclusion)

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้หลักการ **"คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา"** โดยมุ่งหวังให้โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว มีระบบการบริหารงานบุคคลที่ทันสมัย โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนนโยบายทั้ง 6 ด้าน ไม่ได้เป็นเพียงภารกิจของฝ่ายทรัพยากรบุคคลเท่านั้น แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืนตามอัตลักษณ์ **"รับผิดชอบ มีเมตตา ซื่อสัตย์"** และภายใต้ค่านิยม “SCPH”

2. แนวทางการติดตามและประเมินผล (Monitoring & Evaluation)

เพื่อให้มั่นใจว่าแผนงานจะถูกนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โรงพยาบาลกำหนดแนวทางการติดตามผลออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้:

ระดับที่ 1: การติดตามความก้าวหน้า (Progress Monitoring)

- **ระยะเวลา:** ทุกรายไตรมาส (3 เดือน)
- **วิธีการ:** ประชุมคณะกรรมการตามบริบทในแต่ละด้าน เช่น คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล(HRD) คณะกรรมการทีมนำ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล เพื่อติดตามว่าโครงการต่างๆ ดำเนินการตาม Timeline ที่กำหนดไว้หรือไม่ หากล่าช้าต้องวิเคราะห์สาเหตุและหาแนวทางแก้ไขทันที

ระดับที่ 2: การวัดผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด (Outcome Evaluation)

- **ระยะเวลา:** ทุก 6 เดือน และเมื่อสิ้นปีงบประมาณ
- **เกณฑ์การวัด:** ประเมินผ่านตัวชี้วัดหลัก (Key Performance Indicators) เช่น:
    - **อัตราการลาออก (Turnover Rate):** ต้องลดลงจากปีที่ผ่านมาไม่น้อยกว่า 5%
    - **ความพึงพอใจของบุคลากร:** ต้องไม่ต่ำกว่า 80%
    - **ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการอบรมตามเกณฑ์:** ไม่ต่ำกว่า 90%
    - **ร้อยละบุคลากรเข้างานตรงเวลา:** ไม่น้อยกว่า 95%
    - **คะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA):** ต้องอยู่ในระดับ "ผ่านดีเยี่ยม" (A หรือ AA)

ระดับที่ 3: การประเมินผลกระทบ (Impact Assessment)

- **ระยะเวลา:** สิ้นปีงบประมาณ
- **วิธีการ:** สำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ (คนไข้/ญาติ) เพื่อดูว่าเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาและมีขวัญกำลังใจที่ดีขึ้นแล้ว ส่งผลให้คุณภาพการรักษาพยาบาลและพฤติกรรมบริการดีขึ้นจริงหรือไม่

3. กลไกการรายงานผล (Reporting Mechanism)

- **สรุปรายงานประจำเดือน:** นำเข้าที่ประชุมหัวหน้าภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ปฏิบัติงานจริง

- **Dashboard สรุปผล:** จัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานในรูปแบบ Infographic หรือ Dashboard เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบความก้าวหน้าของแผนงานผ่านช่องทาง Line Group หรือ Intranet ของโรงพยาบาล

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา (Continuous Improvement)

เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาทำ **After Action Review (AAR)** เพื่อทบทวนจุดแข็งและจุดอ่อน เพื่อนำไปเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลในปีงบประมาณถัดไป (พ.ศ. 2570) ให้ดียิ่งขึ้น

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว

283 ถนนสุวรรณศร ตำบลสระแก้ว
อำเภอเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว 27000
gttps://skh.moph.go.th