



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ.2567

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567 (MOPH ITA 2024)

ตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลวังโป่ง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลปีงบประมาณ 2567

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลวังโป่ง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังโป่ง

วัตถุประสงค์

การกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผนที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังโป่งมาพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 และยุทธศาสตร์ที่ 4 อย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาลวังโป่งจึงได้กำหนดแผนการพัฒนาตามนโยบาย ดังนี้

ยุทธศาสตร์องค์กร

วิสัยทัศน์

“ประชาชนอำเภอวังโป่ง มีสุขภาพดี ภายใต้ระบบบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานและยั่งยืน”

พันธกิจ

“ให้บริการสุขภาพแบบองค์รวมต่อเนื่อง ครอบคลุมด้านการส่งเสริมป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสุขภาพ อย่างมีคุณภาพ”

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาประสิทธิภาพระบบบริการผู้ป่วยโรคเรื้อรัง โดยใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นฐานการพัฒนา
2. พัฒนาประสิทธิภาพในการดำเนินงานของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล (HA)
3. ส่งเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังเพื่อความมั่นคงขององค์กร

เป้าประสงค์

1. ผู้ป่วยโรคเรื้อรังในพื้นที่ อำเภอวังโป่งมีโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนลดลง ภายใต้การบริการที่ได้มาตรฐานของกรมควบคุมโรคสำหรับโรคไม่ได้ติดต่อเรื้อรัง (NCD Plus)
2. โรงพยาบาลได้รับการต่ออายุการรับรองตามมาตรฐาน HA
3. โรงพยาบาลมีระบบข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศ (ICT) ที่ได้มาตรฐานรองรับการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในคุณภาพการบริการของโรงพยาบาล
5. โรงพยาบาลมีระดับคะแนน Risk Scoring เป็นไปตามเป้าหมาย สะท้อนความมั่นคงทางการเงินที่นำไปสู่ความอยู่รอด

ตัวชี้วัด

1. ร้อยละของจำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังในพื้นที่ อำเภอวังโป่งมีโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนลดลง ภายใต้การบริการที่ได้มาตรฐานของกรมควบคุมโรคสำหรับโรคไม่ได้ติดต่อเรื้อรัง (NCD Plus)
2. ผ่านการต่ออายุการรับรองครั้งที่ 2 ตามมาตรฐาน HA ปี 2565
3. ผ่านมาตรฐาน HAIT ในระดับสูงขึ้น (Level 3)
4. ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
5. โรงพยาบาลมีระดับคะแนน Risk Scoring = 0 ตามระยะเวลาเป้าหมาย

กลยุทธ์

กลยุทธ์เป้าประสงค์ที่ 1

1. จัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM System) ในการพัฒนาและเติมเต็มความรู้ทักษะประสบการณ์ให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล/ อสม. NCD Board. ให้เข้าถึงเข้าใจการเสริมพลังในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้าน NCD อย่างเกิดประสิทธิผลตามเป้าประสงค์ของโรงพยาบาลวังโป่ง
2. จัดทำคลังความรู้ (Knowledge Warehouse) ที่เน้นส่งเสริมความรู้กรณีศึกษา การบริหารจัดการ กลยุทธ์ ในการปฏิบัติงานด้าน NCD ที่เป็น Good/Best/Practice ของโรงพยาบาลวังโป่งเพื่อเสริมพลังให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกองขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ NCD ของโรงพยาบาลที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่านระบบ ICT ที่ทันสมัยและทันเวลา
3. จัดทำระบบที่ปรึกษา (Mentor System) ผ่านระบบ Online ที่สามารถสร้างการเรียนรู้บุคลากรใหม่ด้าน NCD แบบ Real Time
4. พัฒนาความรู้ของบุคลากรของโรงพยาบาลวังโป่ง ด้านการสื่อสาร ด้าน NCD ที่เกิดประสิทธิผลต่อผู้ป่วยในชุมชนที่สามารถเข้าถึงได้อย่างทันสมัยและทันเวลา
5. ระดมทรัพยากรจากภายนอกองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการในมิติ NCD ทั้งงบประมาณ เทคโนโลยี ความรู้ความเชี่ยวชาญให้บรรลุเป้าประสงค์
6. สสำรวจ/จัดทำฐานข้อมูลหรือ Big Data เพื่อเป็นฐานในการปรับกระบวนการด้าน NCD ของโรงพยาบาลให้เกิดผลิตภาพ (Productivity) ที่นำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กร
7. จัดทำวิจัยแบบ R2R เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของกระบวนการ NCD รวมถึงการสรรหากกลยุทธ์ที่ใช้ในการบรรลุเป้าประสงค์ในองค์กร
8. ส่งเสริมให้กระบวนการ NCD ของโรงพยาบาลวังโป่ง เป็นแหล่งเรียนรู้/ต้นแบบในการศึกษางาน/KM/อบรม ให้กับโรงพยาบาล ที่มีความต้องการพัฒนาในสถานะ Train the Trainer

กลยุทธ์เป้าประสงค์ที่ 2

1. จัดกิจกรรมหรือแผนงานโครงการที่ใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA ครบถ้วนทุกองค์ประกอบตามมาตรฐาน HA
2. พัฒนาระบบบริการรายโรครวมถึงระบบงานที่สร้างคุณค่าของโรงพยาบาลได้ครอบคลุมการบริการ ทันสมัย และทันเวลา
3. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของโรงพยาบาลในการปฏิบัติงานโดยใช้ KM เป็นฐาน ด้าน HA เช่นอบรมทั้งในและนอกองค์กร มีระบบMentor มีระบบ Consultที่ทันสมัย
4. พัฒนาประสิทธิภาพของวิธีการ หรือกลยุทธ์หรือความรู้ หรือกลวิธี ทักษะ ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการการเครือข่ายในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับHA ของโรงพยาบาล

กลยุทธ์เป้าประสงค์ที่ 3

1. จัดกิจกรรมหรือแผนงานโครงการที่ใช้ในการพัฒนาระบบข่าวสารและระบบสารสนเทศ(ICT)ของโรงพยาบาลให้ได้มาตรฐานตาม HAIT ในระดับ 2(ปี 2564)และระดับ 3 (ปี 2565)
2. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรมารณำระบบสารสนเทศไปใช้พัฒนาคุณภาพของกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้ KM เป็นฐาน(แผนก IT/บุคลากรโรงพยาบาล)
3. จัดทำหรือพัฒนาหรือปรับปรุงระบบข้อมูลและระบบสารสนเทศให้รองรับการดำเนินงานที่เป็นเลิศของโรงพยาบาล ในหลากหลายด้าน ดังนี้
 - ส่งเสริมยุทธศาสตร์
 - ส่งเสริมการบริการ
 - การพัฒนาบุคลากร
 - ส่งเสริมการวิจัยหรือ R2R

กลยุทธ์เป้าประสงค์ที่ 4

1. พัฒนาสิ่งแวดล้อมและโครงสร้างเชิงกายภาพของโรงพยาบาลให้รองรับการบริการผู้รับบริการที่มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล(HA)
2. ส่งเสริมกิจกรรมที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนในชุมชนที่รับผิดชอบให้สามารถลดภาวะเสี่ยงด้านสุขภาพได้ด้วยตนเอง(วังโป่ง SHC)
3. พัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่มีคุณภาพให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการบริการของโรงพยาบาล

กลยุทธ์เป้าประสงค์ที่ 5

1. แสวงหาแหล่งรายได้จากภายนอกบต./อบจ./เทศบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์
2. ศึกษาเรียนรู้ดูงานเครือข่ายต้นแบบด้านการเงินการคลังเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์
3. พัฒนากิจกรรมการกุศลเพื่อหารายได้จากผู้มีจิตศรัทธา ร่วมกับเครือข่ายตำบลเพื่อตอบสนองผู้มีจิตศรัทธา
4. สร้างแหล่งเรียนรู้ด้านสื่อออนไลน์ด้านการใช้โปรแกรมจัดเก็บรายได้
5. จัดทำ Business plan ของโรงพยาบาลเพื่อเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย อดุรรู้อ้ว และทบทวนทุกไตรมาส เพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน
6. พัฒนาโครงการฝึกอบรมทั้ง Public และ In-house Training ในการ Up and Re-Skills บุคคลภายนอกองค์กร ฯลฯ บนพื้นฐานองค์ความรู้ความเชี่ยวชาญของโรงพยาบาล
7. พัฒนาประสิทธิภาพของใช้ระบบสารสนเทศ (IT) เพื่อใช้ในการจัดเก็บและตรวจสอบติดตามทางรายได้
8. ส่งเสริมการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อประชาสัมพันธ์บริการทางการแพทย์ร่วมกับเครือข่ายตำบล
9. วิเคราะห์รายจ่ายหลักของโรงพยาบาลเช่นค่าไฟ ค่ารักษาพยาบาลผู้ป่วยโรคเรื้อรังแล้วนำข้อมูลมาเผยแพร่กระตุ้นการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
10. พัฒนาระบบคัดกรองหรือลดภาวะแทรกซ้อนร่วมกับเครือข่ายระดับตำบลเพื่อป้องกันผู้ป่วยเป็นโรคเรื้อรังเพื่อลดค่าใช้จ่ายโรคเรื้อรังสำคัญ เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง
11. วิเคราะห์รายจ่ายผู้ป่วยโรคเรื้อรังในแต่ละโรค (Unit cost) เช่น DM HT CKD CA COPD
12. จัดเก็บและวิเคราะห์ข้อร้องเรียนเพื่อป้องกันปัญหาจากมาตรา 41

องค์กรคุณธรรม

ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของโรงพยาบาลวังโป่ง 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 "บริหารจัดการทรัพยากรสุขภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาลมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัล" Governance Excellence

- แผนงานที่ 7 พัฒนาระบบธรรมาภิบาล และคุณภาพจัดการภาครัฐ
- แผนงานที่ 8 ปรับปรุงโครงสร้างและสภาพแวดล้อมโรงพยาบาลตามแนวทางมาตรฐานในการพัฒนาคุณภาพ
- แผนงานที่ 9 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการสุขภาพ(Smart Hospital)



สรุปนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

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



สรุปยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลวังโป่ง สอดรับกับบทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงโครงการบริหาร พร้อมกับการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น อันประกอบไปด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน ร่วมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลวังโป่ง มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือมีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด
- 2) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาลวังโป่ง และสนับสนุนแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- 3) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

3. เป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลวังโป่ง ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง

4. แนวทางดำเนินงาน

4.1 การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น

1) บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างโดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลวังโป่ง ตามที่ได้การประกาศโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 โดยพิจารณาให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการ
- วิเคราะห์งาน (Job Analysis) และนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน สร้าง Career Path เพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายงาน
- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงาน และกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 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 ปลูกฝังจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับทิศ

ทางการส่งเสริมการพัฒนาประเทศของรัฐบาลและตามนโยบายการบริการงานที่จะต้องปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ดังนี้

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

2) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน เช่นการศึกษาดูงาน เข้าร่วมการประชุมวิชาการ รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สร้างเสริมวิสัยทัศน์ เรียนรู้นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคิวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานของตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร (Management Competency) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แผนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ ฯลฯ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อพัฒนาทักษะให้มีความพร้อมจะก้าวสู่การทำงานระดับบริหารต่อไป

4) มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้

4.4 ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรมสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคี ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดีรักองค์กร 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	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนงานภายใน	-คำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงาน และกรอบโครงสร้างการบริหาร -การประชุม คณะกรรมการ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน			
กิจกรรมที่ 2 : ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่ เกี่ยวข้องกับการ บริหารงานบุคคลให้มี ความเหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนงานภายใน	-มีการออกประกาศ ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับการบริหารงาน บุคคลที่ปรับปรุงให้ เหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน -มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารอย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้	กลุ่มงานบริหารทั่วไป
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน			
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง			
3.1) จัดกิจกรรม ปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงาน ที่รับเข้าทำงานใหม่	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนงานภายใน	ผู้ปฏิบัติงานที่เข้า ทำงานใหม่ทุกคนต้อง ผ่านการปฐมนิเทศจาก ส่วนกลาง	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน (ต่อ)			
3.2) กิจกรรมสัมมนา เชิงปฏิบัติการ การ พัฒนากลยุทธ์ สร้าง องค์กรสู่ความสำเร็จ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนงานภายใน	จำนวน 1 ครั้ง	กลุ่มงานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
กิจกรรมที่ 4 : การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน			
4.1) จัดกิจกรรม ฝึกอบรมเสริมสร้าง ทักษะพื้นฐานในการ ทำงาน การพัฒนา ดิจิทัลคอนเทนต์/ระบบ เทคโนโลยีสมัยใหม่/ การบริหารจัดการอย่าง มีประสิทธิภาพ/การ พัฒนาองค์กรสู่ยุค ดิจิทัล/การใช้สื่ออย่าง สร้างสรรค์/การศึกษาดู งานจากหน่วยงาน ภายนอก	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลาง และส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 10 ครั้ง ตาม ความต้องการและความ เหมาะสมในช่วง ระหว่างปี	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนา ระบบบริการและ สนับสนุนบริการ สุขภาพ / ด้านพัฒนา คุณภาพ

ซักซ้อมความเข้าใจในการปฏิบัติติดตามกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง/รับทราบทิศทางนโยบายการทำงานของรัฐบาลในด้านต่าง ๆ การควบคุมภายใน ความเสี่ยง ฯลฯ	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	อย่างน้อย 5 ครั้ง	กลุ่มภารกิจด้าน อำนาจการ / กลุ่ม ภารกิจด้านพัฒนาระบบ บริการและสนับสนุน บริการสุขภาพ / ด้าน พัฒนาคุณภาพ / ด้าน การเงินการคลัง
4.3) กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตรตามความต้องการเฉพาะด้าน	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	ตามความต้องการ/ เหมาะสมในช่วง ระหว่างปี	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนา ระบบบริการและ สนับสนุนบริการสุขภาพ
กิจกรรมที่ 5 : การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร			
5.1) มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตาม บทบาทหน้าที่/บุคลากร ที่มีความพร้อมรองรับ การเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนา ระบบบริการและ สนับสนุนบริการสุขภาพ
5.2) อบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร / ทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ / บริหารทรัพยากรบุคคล ฯลฯ	ผู้บริหารของส่วนกลางและส่วนงานภายใน	บุคลากรที่เตรียมเป็น ผู้นำ / ผู้บริหาร / ผู้ ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า กลุ่มงาน / หัวหน้างาน หัวหน้าหอ	กลุ่มภารกิจด้านพัฒนา ระบบบริการและ สนับสนุนบริการสุขภาพ / และงานที่เกี่ยวข้อง

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผาสุกและความผูกพันในองค์กร			
กิจกรรมที่ 6 : สร้างทัศนคติที่ดีใน			
การทำงานด้วยความโปร่งใส			
ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม			
จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคี			
ร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย			
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 และจะได้นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

ตัวชี้วัด/เป้าหมายการดำเนินงาน

- (1) ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ 2567 อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง
- (2) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานเป็นทีม และ/หรือ ได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- (1) โรงพยาบาลวังโป่ง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลวังโป่ง ทุกคนได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่

(3) ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำการบริหารการวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา