

แผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลวังสมบูรณ์
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

บทที่ ๑ บทนำ

๑.ความเป็นมาของโรงพยาบาลวังสมบุญ

โรงพยาบาลวังสมบุญเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็กจำนวน ๑๐ เตียง ให้บริการจริง ๒๒ เตียง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๒๐๐ หมู่ที่ ๔ ถนนจันทบุรี-สระแก้ว ตำบลวังสมบุญ อำเภอวังสมบุญ จังหวัดสระแก้ว ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษที่จำเป็นต้องอยู่ในหอผู้ป่วยใน รวมถึงปฏิบัติงานในส่วนของการส่งเสริมสุขภาพในเชิงรุก ให้บริการคลินิกแม่และเด็ก คลินิกสุขภาพจิตและคลินิกหมอคอบครัวซึ่งแม่ข่ายหลักในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอวังสมบุญ ทำงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสมบุญ โรงพยาบาลวังสมบุญเริ่มเปิดให้บริการในปีพุทธศักราช ๒๕๕๘ โดยมีนายแพทย์จักรกฤษณ์ สุรการ เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสมบุญคนแรกดำรงตำแหน่งตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงวันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘ ในช่วงแรก โรงพยาบาลวังสมบุญเปิดให้บริการในส่วนของผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน เนื่องจากยังขาดแคลนกำลังคน สถานที่และอุปกรณ์เองก็ยังไม่พร้อมมากนัก บุคลากรบางส่วนยังต้องขอสนับสนุนจากโรงพยาบาลวังน้ำเย็นซึ่งตอนนั้นโรงพยาบาลวังน้ำเย็นรับหน้าที่เป็นโรงพยาบาลพี่เลี้ยง ต่อมานายแพทย์ยุทธพงษ์ ศรีมงคล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังน้ำเย็นได้ดำรงตำแหน่งรักษาการผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสมบุญในวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๕๘ แทนนายแพทย์จักรกฤษณ์ สุรการที่ย้ายไปรับตำแหน่ง ณ โรงพยาบาลอื่น การดำเนินงานภายในโรงพยาบาลวังสมบุญได้ขยายขยายมากขึ้นตามลำดับ มีการเปิดหอผู้ป่วยในในปี พ.ศ.๒๕๖๑ โดยเป็นอาคารชั้นเดียวแบ่งเป็นห้องผู้ป่วยรวมชาย ๒ ห้อง ห้องผู้ป่วยรวมหญิง ๒ ห้องและห้องผู้ป่วยพิเศษจำนวน ๔ ห้อง เพื่อรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น ปัจจุบันโรงพยาบาลวังสมบุญมีแพทย์ประจำผู้ให้บริการจำนวน ๕ ราย (รวมผู้อำนวยการโรงพยาบาล) เปิดให้บริการแผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและหอผู้ป่วยใน มีคลินิกเฉพาะกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรังทุกวันจันทร์ – พุธ มีคลินิกวางแผนครอบครัว คลินิกแม่และเด็ก มีห้องปฏิบัติการที่ได้ผ่านการรับรองมาตรฐาน มีการให้บริการคลินิกแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกโดยแพทย์แผนไทยจำนวน ๒ ราย คลินิกทันตกรรมโดยทันตแพทย์จำนวน ๓ รายและคลินิกเวชกรรมฟื้นฟูโดยนักกายภาพบำบัดจำนวน ๒ ราย มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงพยาบาลทั้งสิ้น ๑๐๔ ราย

๒.วิสัยทัศน์โรงพยาบาลวังสมบุญ

“เครือข่ายบริการสุขภาพเข้มแข็ง บริการดี มีคุณธรรม”

๓.พันธกิจโรงพยาบาลวังสมบุญ

- ๓.๑.พัฒนาภาคีเครือข่ายร่วมเป็นเจ้าของบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓.๒.จัดบริการสุขภาพอย่างมีคุณภาพ มาตรฐานและเข้าถึงบริการสุขภาพ
- ๓.๓.เสริมสร้างความเป็นเลิศในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๔. ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์

๔.๑. สร้างระบบสุขภาพที่ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของ

๔.๒. จัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและความเป็นเลิศ

๔.๓. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๕. กลยุทธ์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์

๕.๑. เครือข่ายบริการสุขภาพร่วมสร้างรูปแบบการพัฒนาระบบดูแลผู้สูงอายุ ที่ครอบคลุม ๔ มิติบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๒. พัฒนาระบบดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัย ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

๕.๓. พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ/ทุติยภูมิให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบสุขภาพอำเภอด้วยระบบบริการที่มีคุณภาพ จาก รพ.สต.ติดดาว สู่ คปสอ.ติดดาว

๕.๔. พัฒนาบุคลากรทางสาธารณสุขและกำลังคนที่มีสมรรถนะเพียงพอมีความสุขในการทำงาน

๕.๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการ ภายใต้ความโปร่งใสสู่องค์กรคุณธรรม

๖. ค่านิยมโรงพยาบาลวังสมบูรณ์

M (Mastery) = พัฒนาตนเอง

O (Originality) = พัฒนางาน

P (People-Centered) = บริการด้วยใจ

H (Humility) = อ่อนน้อมถ่อมตน

W (Well doer) = รับผิดชอบต่อหน้าที่

S (Strong) = รอบรู้ด้านสุขภาพ

B (Balance) = มีความพอเพียง

บทที่ ๒

การดำเนินงานจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล

๑. ที่มาและเหตุผลในการดำเนินการจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล

ในปัจจุบันนี้ โรงพยาบาลชุมชนวังสมบูรณ์ มีการพัฒนาในด้านๆ ต่างอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆ นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างระบบการบริการสุขภาพประชาชนที่มีคุณภาพ มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลชั้นนำที่มีความเป็นเลิศในการให้บริการ ตามแผนงานยุทธศาสตร์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า จะสร้างระบบสุขภาพที่ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของ มีการจัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและความเลิศและการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อสนับสนุนแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ให้เป็นไปที่ได้วางไว้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ภายใต้การดูแลของกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เป้าหมายคือการกำหนดกรอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ โดยการวางแผนงานทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขอข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓

๒. วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล

๒.๑. เพื่อให้ทราบแนวทางการดำเนินงานทรัพยากรที่แน่ชัด หากมีปัญหาจะได้ร่วมกันแก้ไขแผนงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร

๒.๒. เพื่อสนับสนุนแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ให้สำเร็จลุล่วง

๓. ขั้นตอนการดำเนินการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล

๓.๑. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลพูดคุยกับผู้รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ เพื่อทบทวนแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ปี ๒๕๖๕ และ CUP วังสมบูรณ์ ปี ๒๕๖๕ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสมบูรณ์

๓.๒. นำแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์มาประกอบกับข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เช่น จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน กรอบอัตรากำลัง ข้อมูลของบุคลากรแบ่งตามสายงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงจุดที่ยังบกพร่องอยู่เพื่อทำแผนงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์

๓.๓. ดำเนินการจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล

๓.๔. ทบทวนแผนงานทรัพยากรบุคคลอีกครั้งและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ในการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์

๓.๕. หากแผนงานทรัพยากรบุคคลผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการบริหารเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ก็จะนำไปปฏิบัติต่อไป

๔.วิธีการดำเนินการจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล

การดำเนินการจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ดำเนินการโดยใช้กรอบมาตรฐานการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) จาก สำนักงาน ก.พ. ซึ่งเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ประเมินผลสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดที่สำนักงาน ก.พ. นำมาใช้เพื่อการติดตามการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

๔.๑.องค์ประกอบของกรอบมาตรฐานการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๔.๑.๑. มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) หมายถึง ผลการบริหารราชการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งเป็นเป้าหมายสุดท้ายที่ส่วนราชการและจังหวัดต้องบรรลุ

๔.๑.๒. ปัจจัยและความสำเร็จ (Critical for Success Factor) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการและการดำเนินการต่างๆ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งจะทำให้ส่วนราชการและจังหวัดต้องบรรลุมาตรฐานความสำเร็จ

๔.๑.๓. มาตรการหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Measures and Indicators) หมายถึง ปัจจัยหรือตัวชี้บ่งว่าส่วนราชการและจังหวัดมีความคืบหน้าในการดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด

๔.๑.๔. ผลการดำเนินงาน (Results) หมายถึง ข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าส่วนราชการและจังหวัดได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการด้านบริหารทรัพยากรบุคคลซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จ

๔.๒.มาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) ของกรอบมาตรฐานการพัฒนาศมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

๔.๒.๑. มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์ (Strategic Alignment)

ปัจจัยที่ ๑ นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการและจังหวัด

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคน(Workforce Planning and Management)

ปัจจัยที่ ๓ มีการบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีการสร้าง พัฒนา และสืบทอดของตำแหน่งบริการ (Continuity and Replacement Plan)

๔.๒.๒. มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Operational Efficiency)

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้องและทันเวลา

ปัจจัยที่ ๖ ระบบฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง เที่ยงตรงและทันสมัย

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลิตภาพและความคุ้มค่า

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Automation)

๔.๒.๓. มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่จำเป็นต่อการบรรจุ เป้าหมายและพันธกิจของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการต่อนโยบายและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบการบริหารผลงานและมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเชื่อมโยงกับผลตอบแทน

๔.๒.๔. มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ปัจจัยที่ ๑๓ การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินการทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิ่งสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ

๔.๒.๕. มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(Quality of work-life and Work-life balance)

ปัจจัยที่ ๑๕ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน

ปัจจัยที่ ๑๖ การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด

ปัจจัยที่ ๑๗ การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงานและระหว่างข้าราชการผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

บทที่ ๓

แผนงานทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

โรงพยาบาลได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามกลยุทธ์ของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ซึ่งกลยุทธ์หลักที่จะดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ มีดังนี้

-กลยุทธ์มุ่งเน้นที่การพัฒนาคลินิกหออกรับ โดยโรงพยาบาลวังสมบูรณ์เป็นแม่ข่าย ทำหน้าที่เป็นทีมพี่เลี้ยงทีมหออกรับ ทำงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้ง ๖ แห่งในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสมบูรณ์ และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและอาสาสมัครประจำครอบครัว ในด้านแผนการพัฒนากำลังคนนั้นโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้สนับสนุนให้ทีมหออกรับฝึกอบรม พัฒนาความรู้เพิ่มเติมเพื่อนำความรู้ไปเผยแพร่ให้ทีมหออกรับใน CUP วังสมบูรณ์ต่อไปและมีการสนับสนุนบุคลากรสายวิชาชีพซึ่งเป็นนักเรียนทุนของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ไปประจำ ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นเครือข่ายทีมหออกรับอำเภอวังสมบูรณ์ นอกจากนี้บุคลากรที่ทำหน้าที่พี่เลี้ยงยังเข้าไปดำเนินการในส่วนของตำแหน่งที่ขาดแคลน โดยภาพรวมการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นดี ในอนาคตในส่วนของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์จะมีการส่งเสริมพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปที่มีอยู่ให้ได้รับการอบรมฟื้นฟูความรู้ ในส่วนภาค CUP มีการพูดคุยเพื่อตกลงเรื่องนักเรียนทุนที่จะมาปฏิบัติงานทดแทนหรือเสริมภายในทีมหออกรับ

-กลยุทธ์มุ่งเน้นที่การพัฒนาคลินิกโรคเบาหวานและความดัน(คลินิกโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง) มีการจัดสรรแพทย์พยาบาลดำเนินการพัฒนาคลินิก ในเบื้องต้นยังมีจำนวนผู้รับผิดชอบไม่มากนัก ยังต้องการบุคลากรมาเสริมอีก และยังมีพัฒนาความรู้เฉพาะด้านเพิ่มเติม ในส่วนของคลินิกโรคติดต่อไม่เรื้อรังในภาค CUP วังสมบูรณ์ทางโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้จัดสรร แพทย์ เกษัชกร พยาบาลเวชปฏิบัติ นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัดและแพทย์แผนไทยลงให้บริการ ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเดือนละ ๑ ครั้ง ส่วนโรคไตเรื้อรังยังไม่มีดำเนินการแยกเป็นคลินิก ยังใช้การดูแลเฉพาะรายอยู่ ในอนาคตจะมีการพัฒนาบุคลากรในส่วนของงานคลินิกโรคติดต่อไม่เรื้อรังต่อไป โดยการส่งผู้รับผิดชอบไปอบรมผู้จัดการสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรัง (Case manager) จำนวน ๑ ราย

-การดูแลผู้สูงอายุแบบองค์รวม โรงพยาบาลวังสมบูรณ์เป็นโรงพยาบาลแม่ข่ายในการรองรับการส่งต่อผู้สูงอายุและผู้ป่วยดำเนินการรักษาต่อไป ซึ่งต่อไปจะเริ่มมีการจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุ แผนงานพัฒนาบุคลากรในการก่อตั้งคลินิกนี้ จะมีการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะในการเป็นผู้จัดการดูแล (Care Manager) และผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ (Care giver) โดยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะเป็นผู้คัดเลือกพยาบาลผู้รับผิดชอบเข้าอบรมทักษะทางด้านนี้

-ระบบการดูแลผู้ป่วยระยะยาว มีการดำเนินเรียบร้อยแล้วนำโดยกลุ่มงานบริการปฐมภูมิและองค์รวม ทำงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพโรงพยาบาลวังสมบูรณ์และทีมจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยแบ่งพื้นที่ออกเป็นโซนเพื่อให้ง่ายต่อการดูแล บุคลากรจากโรงพยาบาลวังสมบูรณ์เป็นทีมพี่เลี้ยง ซึ่งก็สลับสับเปลี่ยนกันไปอบรม เรียนรู้เพิ่มเติมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเองเสมอ

การบริหาร...

การบริหารกรอบอัตรากำลัง ในส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน) เป็นไปตามแผนกำลังคนตามการจัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗) (Blueprint of Health Service and Human Resource) เขตสุขภาพที่ ๖ ซึ่งการบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการแต่ละสาขา มุ่งเน้นการปิดส่วนขาดด้านกำลังคนและพัฒนาศักยภาพรองรับบริการต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

การบริหารจัดการกำลังคนใช้รูปแบบคณะกรรมการแบบมีส่วนร่วม ที่การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพิจารณาตัดสินใจ ทั้งคณะทำงานด้านบริหารกำลังคนและคณะทำงานพัฒนาบุคลากร มีเครือข่ายวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อเสนอครอบคลุมบุคลากรก่อนประจำการ ระหว่างประจำการ แะ การเตรียมความพร้อมก่อนปลดประจำการ การบริหารตำแหน่งว่าง การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความก้าวหน้า ทุกขั้นตอนด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามระเบียบงานบริหารบุคคล

ในส่วนของโรงพยาบาลวังสมบุญเอง การบริหารกำลังคนยึดตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดมา ส่วนการบริหารตำแหน่งว่าง การขอเพิ่มบุคลากรเนื่องจากความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน โรงพยาบาลวังสมบุญได้ดำเนินการโดยผ่านการปรึกษากับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว และสำนักงานสาธารณสุขจะเป็นผู้ส่งเรื่องไปให้เขตสุขภาพที่ ๖ พิจารณาต่อไป

การบริหารอัตรากำลังคนที่โรงพยาบาลวังสมบุญมีอำนาจในการบริหารจัดการมีทั้งในส่วนของโรงพยาบาลวังสมบุญและบางส่วนของ CUP วังสมบุญ

-การบริหารกรอบอัตรากำลังคน

งานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสมบุญ ได้วางแผนในส่วนของสายวิชาชีพให้มีการบริหารจัดการตามกรอบขั้นต่ำโดยไม่เกินกรอบขั้นสูง ในภาพรวมของโรงพยาบาลวังสมบุญได้บริหารกรอบอัตรากำลังให้ไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ(ขั้นต่ำ๑๐๑-ขั้นสูง๑๖๒) ปัจจุบันมีอัตรากำลังในภาพรวม ๙๑ ราย(ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงรายเดือน) คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๑๐ และได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรสายวิชาชีพจึงดำเนินการจัดหากำลังคนเพิ่มเติมเพื่อให้จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของกรอบขั้นต่ำและขอขยายกรอบขั้นสูง ในกรณีที่มีความจำเป็นตามภาระงานอนาคต โรงพยาบาลวังสมบุญได้ทำเรื่องขอขยายกรอบอัตรากำลังในปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลที่จะพัฒนาจากโรงพยาบาลชุมชนขนาดF๓ เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดF๒ ส่วนของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) บริหารจัดการโดยคิดในส่วนของกลุ่มงานและกลุ่มงาน จะมีตำแหน่งสนับสนุนโดยคิดเป็นจำนวนร้อยละ ๖๐ จากบุคลากรในกลุ่มสายวิชาชีพของแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์โรงพยาบาลวังสมบุญ การบริหารกรอบอัตรากำลังคนเป็นไปตามการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบุญที่จะพิจารณาภาระงานและความจำเป็นที่หัวหน้ากลุ่มงานเสนอมา

-การบริหาร...

-การบริหารกรอบอัตรากำลังในส่วนของ CUP ว่างสมบูรณ์

การดำเนินงานบริหารกรอบอัตรากำลังในส่วนของ CUP ว่างสมบูรณ์ มุ่งเน้นให้มีบุคลากรสายวิชาชีพประจำอยู่ ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง และเพื่อป้องกันการขาดแคลนบุคลากรสายวิชาชีพในอนาคต โรงพยาบาลว่างสมบูรณ์ได้ดำเนินการให้ทุนการศึกษาให้นักเรียนทุนสายวิชาชีพ เช่น พยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้กลับมาปฏิบัติงานทดแทนบุคลากรที่ย้ายออกหรือเกษียณอายุ โรงพยาบาลว่างสมบูรณ์ได้ส่งนักเรียนทุนสายวิชาชีพ(พยาบาลวิชาชีพ) ที่จบการศึกษาแล้วไปปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อเสริมกำลังคนในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนสายสนับสนุน โรงพยาบาลมอบอำนาจให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอว่างสมบูรณ์เป็นผู้ดำเนินการบริหารกำลังคนตามกรอบที่ได้วางไว้ ในส่วนของการบริหารกำลังคนตามกลยุทธ์แผนงานคลินิกหมอครอบครัว โรงพยาบาลว่างสมบูรณ์ได้ส่งทีมบุคลากรสายวิชาชีพลงตรวจ ณ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง กรณีที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแห่งใดที่มีการพัฒนาเป็นแม่ข่ายคลินิกหมอครอบครัว โรงพยาบาลว่างสมบูรณ์จะพิจารณาเพิ่มจำนวนบุคลากรตามความเหมาะสมของภาระงานในการประชุมคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอว่างสมบูรณ์ (คปสอ.) ต่อไป

โรงพยาบาลว่างสมบูรณ์มีแผนการส่งบุคลากรกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

๑. ในส่วนของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลว่างสมบูรณ์และหัวหน้างาน มีการส่งเข้าอบรมผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้นจำนวน ๑ ราย(หัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม) และอบรมผู้บริหารสาธารณสุขระดับกลางจำนวน ๑ ราย(หัวหน้างานการพยาบาลผู้ป่วยนอก)

๒. มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมสาขาการพยาบาลผู้ป่วยระยะฟื้นฟูที่ผ่านพ้นวิกฤตแล้วแต่ยังมีความบกพร่องของร่างกายบางส่วนจำนวน ๑ ราย

๓. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมสาขาการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินจำนวน ๒ ราย เพื่อเตรียมความพร้อมการพัฒนาห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน

๔. มีการส่งบุคลากรเข้าอบรมสาขาการพยาบาลควบคุมการติดเชื้อจำนวน ๑ ราย ทดแทนผู้รับผิดชอบที่ย้ายออกไป

๕. มีการเตรียมความพร้อมส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติมในส่วนของแผนงานสำคัญที่กำลังจะดำเนินการในอนาคตเช่น คลินิกผู้สูงอายุ คลินิกผู้ป่วยโรคและคลินิกผู้ติดเชื้อเอชไอวี โดยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลพิจารณาคัดเลือกบุคคลและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลว่างสมบูรณ์ ในการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลว่างสมบูรณ์ประจำเดือนต่อไป

๖. ในส่วน of นักเรียนทุน โรงพยาบาลว่างสมบูรณ์ได้จัดสรรเงินจำนวนหนึ่งเพื่อส่งนักเรียนทุนสายวิชาชีพทุกปี เช่น นักเรียนทุนสายพยาบาลวิชาชีพ นักเรียนทุนสายรังสีเทคนิค

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

เดิมงานทรัพยากรบุคคลได้จัดเก็บรวบรวมเอกสารโดยการจัดเก็บในแฟ้มงาน ส่วนข้อมูลสำคัญที่มีความจำเป็นต้องใช้บ่อยจะนำมาทำทะเบียนคุมในโปรแกรม Excel ในเครื่องคอมพิวเตอร์ไว้ ซึ่งอาจจะให้เวลาในการทำงานในการค้นหาข้อมูลในรูปแบบกระดาษ ส่วนข้อมูลในโปรแกรม Excel ที่มีความสะดวกในการเปิดใช้งานอาจเกิดปัญหาข้อมูลสูญหายได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ชำรุดหรือเสียหาย โรงพยาบาลวังสมบูรณ์จึงได้ริเริ่มใช้งานโปรแกรม HOSOffice ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งในปัจจุบันนี้ข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ ยังมีข้อมูลที่ต้องเพิ่มเติมหรือปรับปรุงอีก งานทรัพยากรบุคคลจึงมีแผนการพัฒนากระบวนการและระบบงานในโปรแกรม HOSOffice ให้เรียบร้อยสมบูรณ์ และจะเริ่มดำเนินการใช้โปรแกรมการบริหารการไปราชการ(ซึ่งต้องเริ่มใช้โปรแกรมงานสารบรรณก่อน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

มีการสนับสนุนบุคลากรเพิ่มพูนความรู้และสามารถนำความรู้ที่ได้มาไปต่อยอดในการทำงาน โดยการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อบริหารจัดการระบบโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ (Hosoffice) ซึ่งโปรแกรมนี้ในอนาคตจะเป็นโปรแกรมพื้นฐาน ทดแทนการทำงานเอกสารด้วยกระดาษ ซึ่งที่บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องศึกษาและใช้งานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตนเอง

มีการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรม RCM โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือหัวหน้าและปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและการประชุมนี้ติดตามผลงานตามตัวชี้วัดและการจัดระบบบริการอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการประชุมใหญ่ที่จัดขึ้นทุกเดือนสำหรับบุคลากรทุกคน เป็นการประชุมที่ได้พบปะผู้บริหาร มีการพูดคุยเรื่องงาน แนวคิดและการปฏิบัติงานภายในองค์กร ในกลุ่มของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์มีการทบทวนผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด มีการปรึกษาหารือเพื่อหาข้อยุติในกรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในระบบการทำงานและมีการนำเสนอนวัตกรรมหรือวิธีการดำเนินงานในรูปแบบใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนใช้หลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ข้าราชการ

แบ่งตามรอบการประเมินเป็น ๒ รอบใน ๑ ปีงบประมาณ โดยการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน ๒ ครั้งตามรอบการประเมิน ซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒

โดยโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ตามสำนักงาน ก.พ.ที่ นร. ๑๐๑๒/ว๒๐ ลงวันที่ ๓ กันยายน พ.ศ.๒๕๕๒

และตามหนังสือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วเลขที่ สก๐๐๓๒.๐๐๙.๑/ว๔๒๘ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕ ที่ระบุว่า

๑.๑.ให้ใช้วงเงินเลื่อนเงินเดือน ภายในวงเงินร้อยละ ๒.๙๐ ขออัตราเงินเดือนข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕ รวมข้าราชการที่ตำแหน่งอยู่จังหวัดอื่นที่มาช่วยราชการจังหวัดสระแก้ว

๑.๒. การเลื่อนเงินเดือนเป็นร้อยละ จัดกลุ่มตามคะแนนแบบอิงกลุ่ม โดยแบ่งกลุ่มคะแนนผลการประเมินเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ต้องปรับปรุง คะแนนต่ำสุดของระดับพอใช้ต้องไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ กำหนดเกณฑ์ค่าคะแนนดังนี้

-ดีเด่น(๙๐-๑๐๐)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน	๓.๒๐-๖.๐๐
-ดีมาก(๘๐-๘๙.๙๙)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน	๒.๕๐-๓.๑๙
-ดี(๗๐-๗๙.๙๙)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน	๒.๐๐-๒.๔๙
-พอใช้(๖๐-๖๙.๙๙)	อัตราร้อยละที่ได้เลื่อน	๑.๕๐-๑.๙๙

๒. พนักงานราชการ

แบ่งตามรอบการประเมินเป็น ๒ รอบใน ๑ ปีงบประมาณ การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน จะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของการประเมินทั้งสองรอบในปีงบประมาณนั้น แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาคิดจำนวนเงินที่ได้เลื่อนขึ้นมาในเดือนตุลาคม ต้นปีงบประมาณ โดยการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๔

๒.๑. แบ่งระดับการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

-ดีเด่น	๙๕-๑๐๐
-ดีมาก	๘๕-๙๔
-ดี	๗๕-๘๔
-พอใช้	๖๕-๗๔
-ควรปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๒.๒. การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานราชการผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และด้านพฤติกรรมกรการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐ หากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๒ รอบติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

แบ่งตามรอบการประเมินเป็น ๒ รอบใน ๑ ปีงบประมาณ การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน จะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของการประเมินทั้งสองรอบในปีงบประมาณนั้น แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาคิดจำนวนเงินที่ได้เลื่อนขึ้นมาในเดือนตุลาคม ต้นปีงบประมาณ โดยใช้ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง หลักเกณฑ์ว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มค่าจ้างและต่อสัญญาจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๗

๓.๑. แบ่งระดับการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

-ดีเด่น	๙๕-๑๐๐
-ดีมาก	๘๕-๙๔
-ดี	๗๕-๘๔
-พอใช้	๖๕-๗๔
-ควรปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๓.๒. การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐ หากผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนผลเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบผลการประเมิน

๔. ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ)

แบ่งตามรอบการประเมินเป็น ๒ รอบใน ๑ ปีงบประมาณ การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน จะพิจารณาจากคะแนนเฉลี่ยของการประเมินทั้งสองรอบในปีงบประมาณนั้น แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาคิดจำนวนเงินที่ได้เลื่อนขึ้นมาในเดือนตุลาคม ต้นปีงบประมาณ โดยใช้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินนอกระบบประมาณ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๕๘

๔.๑. แบ่งระดับการประเมินเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

-ดีเด่น	๙๕-๑๐๐
-ดีมาก	๘๕-๙๔
-ดี	๗๕-๘๔
-พอใช้	๖๕-๗๔
-ควรปรับปรุง	น้อยกว่า ๖๕

๔.๒. การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ) ให้ประเมินจากผลงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ)ผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐ หากผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนผลเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจกับผู้ที่มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ)ทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำนาญ(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ) ผู้นั้นทราบผลการประเมิน

ส่วนที่ยังต้องปรับปรุงคือการลาออกหรือย้ายออกของบุคลากรทั้งสายวิชาชีพในส่วนที่มีทักษะสูง สายวิชาชีพและสายสนับสนุน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ที่ผ่านมาจำนวน ๑๕ ราย จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ๑๐๑ ราย คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๘๕ ณ ตอนนี้อย่างไม่มีแผนรับมือกับจำนวนบุคลากรที่ลาออกไป มีเพียงการแก้ปัญหาเบื้องต้นคือการจ้างงานทดแทนบุคลากรที่ลาออกหรือย้ายออก ในอนาคตจะมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงานตามภารกิจต่อไป

มติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

๑. การรับผิดชอบต่อการดำเนินการที่ผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหายของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน เบื้องต้นคือการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาโดยการทำบันทึกข้อความรายงานความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษทางวินัยโดยอ้างอิงบทลงโทษจากมาตรา ๘๘ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่ระบุว่าข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การดำเนินการทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้ ๑.ภาคทัณฑ์ ๒.ตัดเงินเดือน ๓.ลดเงินเดือน ๔.ปลดออก ๕.ไล่ออก ซึ่งผู้บังคับบัญชาเองก็มีหลักการในการลงโทษทางวินัยของผู้ปฏิบัติงาน(ผู้ใต้บังคับบัญชา) ตามมาตรา ๘๙ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่ระบุว่า การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดนปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

ส่วนในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการผิดพลาด การพิจารณาลงโทษขั้นต้นเป็นไปเหมือนลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่กระทำความผิดพลาด เพียงแต่ผู้พิจารณาคือคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบุญโดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสมบุญเป็นประธานในการพิจารณาลงโทษทางวินัยดังกล่าว

๒. ในส่วนการดำเนินงานของงานทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบนั้นสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ งานทรัพยากรบุคคลได้เริ่มดำเนินการในช่วงต้นปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และดำเนินการเผยแพร่และส่งผลการดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามตัวชี้วัดที่ ๓

MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

MOIT ๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร

MOIT ๘ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานและเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่นและระดับดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบ รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

MOIT ๙ หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการเสริมสร้างและพัฒนาทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัยรวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

(Quality of work-life and Work-life balance)

เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภายในโรงพยาบาลวังสมบูรณ์และภายใน CUP วังสมบูรณ์ จึงได้มีการจัดแผนงาน/โครงการที่เน้นสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ผ่านกิจกรรมอย่างเช่นการรับประทานอาหารร่วมกัน ร่วมกันจัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทยร่วมทำบุญวันสงกรานต์ มีการสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันผ่านการประชุมภายในเครือข่าย มีกิจกรรมยกย่องชมเชย ในส่วนของการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานก็มีการจัดมุมพักผ่อนหย่อนใจ มีการดูแลสุขภาพของบุคลากรในองค์กรและส่งเสริมให้มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพโดยแผนงาน/โครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีดังนี้

๑. ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประสานสัมพันธ์ คปสอ. วังสมบูรณ์
๒. จัดกิจกรรมสืบสานประเพณีไทยร่วมทำบุญในวันสงกรานต์วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. กิจกรรมยกย่องชมเชย บุคคลต้นแบบ “ด้านพัฒนางานบริการด้วยใจ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์”
๔. กิจกรรมส่งเสริมการร่วมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง
๕. กิจกรรมจัดมุมพักผ่อนคลายใจ
๖. กิจกรรม “ออกกำลังกายวันละนิดฟิตโรค” โดยให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายและส่งเข้าไลน์กรุป
๗. กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีค่า BMI ที่เหมาะสม
๘. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจสุขภาพฟันและให้ความรู้
๙. ประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
กลยุทธ์มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรนิเทศการสมัครสอบ				
๑	การส่งเสริมให้บุคลากรสมัครสอบครู วิทยาลัยส่งเสริมให้ผู้สมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู	เพื่อให้ทีมสมัครสอบครูอำเภอ วิทยาลัยสมัครสอบครูอำเภอวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูอำเภอวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูอำเภอวิทยาลัยสมัครสอบครู	บุคลากรในทีมสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู	๑. บุคลากรมีการอบรม/ประชุม ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานใน ส่วนของสมัครสอบครู อำเภอ วิทยาลัยสมัครสอบครู อำเภอ วิทยาลัยสมัครสอบครู อำเภอ วิทยาลัยสมัครสอบครู อำเภอ
๒	จัดการประชุม คปสอ. CUP อำเภอวังสมบูรณ์ โดยหนึ่งในหัวข้อที่พูดคุยเรื่องการจัดการเรียน ทุนในภาค CUP อำเภอวังสมบูรณ์	เพื่อให้การจัดการเรียนทุนเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์หลักของภาค CUP วิทยาลัยสมัครสอบครู	จัดสรรนักเรียนลงตามพื้นที่ วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู วิทยาลัยสมัครสอบครูวิทยาลัยสมัครสอบครู	๑. อัตรากำลังของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ได้รับ การจัดการเรียนทุนมีความ สมบูรณ์ร้อยละ ๑๐๐ ๒. ผลการประเมินปฏิบัติ ราชการของนักเรียนทุนที่ ส่งไปลงตามพื้นที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
กลยุทธ์มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทีมหมอบตรวด				
๓	ส่งพยาบาลวิชาชีพที่จบสาขาเวชปฏิบัติทั่วไปอบรมฟื้นฟูความรู้	เพื่อให้พยาบาลที่จบสาขาเวชปฏิบัติทั่วไปดังกล่าวได้ทบทวนความรู้และนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติงานในทีมหมอบตรวด	พยาบาลวิชาชีพที่จบสาขาเวชปฏิบัติทั่วไปได้รับการอบรมฟื้นฟูความรู้	จำนวนพยาบาลวิชาชีพที่จบสาขาเวชปฏิบัติทั่วไปได้รับการอบรมฟื้นฟูความรู้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่จบสาขาเวชปฏิบัติทั่วไปในโรงพยาบาลวังสมบูรณ์
๔	พูดคุยเรื่องการส่งนักเรียนทุนในการประชุมคปสอ. อำเภอวังสมบูรณ์	เพื่อวางแผนการส่งนักเรียนทุนในสายงานที่ต้องการ จำนวนคนและงบประมาณที่ใช้	นักเรียนทุนที่ผลิตออกมาเมื่อจบการศึกษาแล้วสามารถปฏิบัติงานทดแทนในส่วนของคุณครูที่ขาดแคลนหรือเสริมการทำงานในคลินิกหมอบตรวดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	<p>๑. นักเรียนทุนตรงกับสายงานที่ขาดแคลนและมีจำนวนเพียงพอโดยวัดจากจำนวนบุคลากรในสายงานที่ไม่เพียงพอที่ต้องปฏิบัติในส่วนของคลินิกหมอบตรวดไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐</p> <p>๒. คุณภาพของนักเรียนทุนวัดจากคะแนนการประเมินปฏิบัติการรวมใน ๑ ปีงบประมาณ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
กลยุทธ์มุ่งเน้นการพัฒนาคลินิกโรคเบาหวานและความดัน(คลินิกโรคติดต่อไม่เรื้อรัง)				
๑	การจัดสรรบุคลากรสายวิชาชีพของโรงพยาบาล ว่างสมบูรณ์ให้บริการโรคติดต่อไม่เรื้อรังใน ภาค CUP อำเภอวังสมบูรณ์	เพื่อให้บุคลากรสายวิชาชีพ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้นำความรู้ ความสามารถที่มีอยู่นำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์สูงสุดและเป็นประสบการณ์ ที่ดีโนออกไปปฏิบัติภายนอกองค์กร	ความสำเร็จของคลินิกโรคติดต่อ ไม่เรื้อรังในภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์	๑.จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพมี ครบทุกสายงานในการออก ปฏิบัติคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ต่อ จำนวนการออกปฏิบัติงาน ทั้งหมดในปีงบประมาณ ๒.กิจกรรมคลินิกโรคติดต่อไม่ เรื้อรังในภาค CUP อำเภอวังสมบูรณ์สามารถ ดำเนินงานได้ทุกเดือน ในหนึ่ง เดือนสามารถออกให้บริการได้ ๖ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ร้อยละ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ
๒	การจัดการกิจกรรมคลินิกโรคติดต่อไม่เรื้อรังในภาค CUP อำเภอวังสมบูรณ์	เพื่อลดการแออัดของจำนวนผู้ป่วย โรคติดต่อไม่เรื้อรังที่เข้ารับบริการ ณ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์	ความสำเร็จของคลินิกโรคติดต่อ ไม่เรื้อรังในภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์	กิจกรรมคลินิกโรคติดต่อไม่ เรื้อรังในภาค CUP อำเภอวังสมบูรณ์สามารถ ดำเนินงานได้ทุกเดือน ในหนึ่ง เดือนสามารถออกให้บริการได้ ๖ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล ร้อยละ ๑๐๐ ในปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การดูแลผู้สูงอายุแบบองค์รวม				
๑	การคัดเลือกบุคลากรสายวิชาชีพเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการเป็นผู้จัดการดูแล (Care Manager) และผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ (Care giver)	เพื่อรองรับการจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต	บุคลากรที่ได้รับคัดเลือกเข้าอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการเป็นผู้จัดการดูแล (Care Manager) และผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ (Care giver) สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาดำเนินการคลินิกผู้สูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ผู้เข้ารับการเข้าอบรมจนจบหลักสูตรการเป็นผู้จัดการดูแล (Care Manager) และผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุ (Care giver) (วัดจากผลทดสอบหรือใบประกาศนียบัตรรับรองการจบหลักสูตร) ๒. ระดับความสำเร็จในการจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ๓. จากค่าเงินการเป็นไปตามตัวชี้วัดในภาคจังหวัดสระแก้ว ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การวางแผนและบริหารกำลังคน				
๑	<p>การบริหารจัดการการอัตรากำลังในส่วนงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้าง ชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน) ตามแผนกำลังคน ตามการจัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพที่ ๖ (ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)</p>	<p>เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกำลังคนตาม การจัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพ ที่ ๖ (ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗)</p>	<p>สามารถบริหารจัดการกำลังคน โดยปรับแผนกำลังคนตามการ จัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพ ที่ ๖ ปี ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗ ให้เข้า กับภาระงานและยุทธศาสตร์ของ โรงพยาบาล</p>	<p>๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการโดยรวมของบุคลากรที่ ปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานไม่ ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อ ปีงบประมาณ ๒. ระดับความสำเร็จในการ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ของหัวหน้ากลุ่มงาน ๓. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัด ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์ ๔. ข้อผิดพลาดเนื่องมาจาก ปัญหาการจัดภาระงานไม่ เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อ ผู้ปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปีงบประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การวางแผนและบริหารกำลังคน				
๒	การบริหารจัดการการยอมรับกำลังในส่วนของ ช่างราชการ ชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน) สายวิชาชีพ	๑.เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบ อัตราจ้างขั้นต่ำโดยไม่เกินกรอบ อัตราจ้างสูงสุด ๒.เพื่อหารือ เตรียมการวางแผนใน กรณีที่มีความจำเป็นจะต้องขยาย กรอบอัตราจ้างสูงสุด	จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพมี ปริมาณเพียงพอต่อภาระงานทำ ให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์เป็นไป อย่างราบรื่น	๑.ระดับความสำเร็จในการ บริหารจัดการกำลังคนสาย วิชาชีพให้เข้ากับภาระงานที่ ได้รับอย่างเหมาะสมของ หัวหน้ากลุ่มงาน ๒.จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพ ของแต่ละกลุ่มงานเป็นไปตาม ระบุไว้ในกรอบอัตราจ้างขั้นต่ำ ๓.ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัด ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์ ๔.กรณีการขยายกรอบขั้นสูง เพื่อเป็นไปตามภาระงานควร เกิดขึ้นไม่เกิน ๓ ครั้งต่อ ปีงบประมาณ ๕.ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรสาย วิชาชีพรายบุคคลไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การวางแผนและบริหารกำลังคน				
๓	การบริหารจัดการอัตรากำลังในส่วนของผู้จ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน)	๑. เพื่อเสริมกำลังคนในส่วนที่ยังมี ปัญหาเรื่องภาระงานที่มากเกินไป ๒. เพื่อให้การจ้างงานผู้จ้างชั่วคราว เงินบำรุง(รายวัน)เป็นไปอย่าง เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับและการ ใช้งบประมาณในส่วนนี้จะไม่เป็น ปัญหาต่อวงเงินจัดสรรที่ได้รับ	ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) ที่จ้างมาสามารถเสริม ประสิทธิภาพการทำงานใน ภาพรวมขององค์กร ทำให้การ ทำงานราบรื่นยิ่งขึ้น	๑. จำนวนลูกจ้างที่จ้างมา สอดคล้องกับภาระงานที่คาดว่า จะได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้ ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วิ่งสมบูรณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปีงบประมาณ ๒. ระดับความสำเร็จในการ บริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราว เงินบำรุง(รายวัน)ของหัวหน้าแต่ ละกลุ่มงาน ๕. ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการของผู้จ้างชั่วคราวเงิน บำรุง(รายวัน) คิดเป็นรายบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การวางแผนและบริหารกำลังคน				
๔	การบริหารจัดการอัตรากำลังในส่วนของ CUP อำเภอวังสมบูรณ์	เพื่อเสริมการทำงานภายใน CUP อำเภอวังสมบูรณ์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	การบริหารจัดการโดยการให้ตัวนำที่เรียนรู้นักเรียนเป็นกำลังเสริมสามารถทำให้ CUP ดำเนินการได้อย่างราบรื่นมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในส่วนที่ขาดแคลนบุคลากร	๑. ระดับความสำเร็จในการวางแผนส่งนักเรียนทุนในแต่ละปีโดยคำนึงถึงบุคลากรสายวิชาชีพที่ที่ย้าย/ลาออก/เกษียณอายุในแต่ละและปีงบประมาณ ๒. จำนวนนักเรียนทุนมีมากกว่าหรือเท่ากับจำนวนบุคลากรที่ที่ย้าย/ลาออก/เกษียณอายุในแต่ละปีงบประมาณ ๓. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการนักเรียนทุนของคณะกรรมการบริหาร CUP อำเภอวังสมบูรณ์ ๔. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของนักเรียนทุนคิดเป็นรายบุคคลไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				
๑	การส่งคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วังสมบุญณไปอบรมหลักสูตรผู้บริหาร สาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง	เพื่อเสริมทักษะการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็น ประโยชน์ในการดำเนินงานภายใน องค์กร	ผู้ที่เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ ได้รับมาใช้ในการบริหารจัดการ ภายในองค์กร ทั้งระดับงาน ระดับกลุ่มงานและระดับองค์กร	๑. ผู้ที่เข้าอบรมสามารถนำ ทักษะมาประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินงานในองค์กรทั้งในระดับ งาน ระดับกลุ่มงานและ ภาพรวมผู้บริหาร โดยจาก สำเร็จของตัวชี้วัดด้านการ บริหารต้องไปตำหว่าร้อยละ ๙๐ ๒. ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการ บริหารที่ไม่เหมาะสมหรือมีไม่ ครบถ้วนร้อยละ ๕ คิดจาก จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด ๓. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัด ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบุญณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				
๑	การส่งบุคลากรเข้าอบรมสาขาการพยาบาลผู้ป่วยระยะฟื้นฟูที่ผ่านวิกฤตแล้วแต่ยังมีความพร้อมของร่างกายบางส่วน	เพื่อเสริมการทำงานในส่วนผู้ป่วยระยะฟื้นฟูที่ผ่านวิกฤตแล้วแต่ยังมีความพร้อมของร่างกายบางส่วนร่วมกับทีมสหวิชาชีพ	ผู้ที่เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมา ใช้ในการดำเนินงานร่วมกับทีมสหวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๑. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ที่เข้ารับการอบรมในด้านที่เกี่ยวกับ การอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๒. ระดับความสำเร็ใจในการดำเนินงานกับผู้ป่วยระยะฟื้นฟูที่ผ่านวิกฤตแล้วแต่ยังมีความบกพร่องของร่างกายบางส่วน ๓. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ๔. สมบูรณ์
๒	การส่งบุคลากรเข้าอบรมสาขาการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเตรียมความพร้อมการพัฒนาห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน	ผู้ที่เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน	๑. ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน ๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน
๓	การส่งบุคลากรเข้าอบรมสาขาการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการเตรียมความพร้อมการพัฒนาห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน	ผู้ที่เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนาห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน	๑. ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินผ่านตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน ๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินการพัฒนาห้องอุบัติเหตุฉุกเฉินให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน

ปีที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				
๔	การส่งบุคลากรเข้าอบรมสาขาการพยาบาล ควบคุมการติดเชื้อจำนวน	๑. เพื่อทดแทนตำแหน่งผู้รับผิดชอบ ด้านการพยาบาลควบคุมการติดเชื้อที่ วางลงเนื่องจากผู้รับผิดชอบย้ายไป ปฏิบัติงานที่หน่วยงานอื่น ๒. เพื่อเสริมการทำงานด้านงานพัฒนา คุณภาพให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๓. เพื่อนำองค์ความรู้ที่มีใช้ในการ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์	ผู้ที่เข้ารับการอบรมสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับมาดำเนินการทั้งใน ส่วนของงานพัฒนาคุณภาพและ งานที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	๑. ระดับความสำเร็จในการ จัดการปัญหาด้านขยะติดเชื้อ หรือการปฏิบัติงานที่เสี่ยงต่อ การติดเชื้อ ๒. ผ่านเกณฑ์มาตรฐานงาน พัฒนาคุณภาพจากสถาบัน รับรองคุณภาพสถานพยาบาลที่ เกี่ยวข้องกับการควบคุมการติดเชื้อ ๓. ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ที่ เข้ารับการอบรมในด้านที่ เกี่ยวข้องกับการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๔. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัด ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				
๕	เตรียมความพร้อมการส่งบุคลากรไปศึกษา เพิ่มเติมในส่วนคลินิกผู้สูงอายุ คลินิกผู้ป่วย วิกฤตและคลินิกผู้ติดเชื้อเอชไอวี	เพื่อเตรียมความพร้อมในการ ดำเนินการคลินิกผู้สูงอายุ คลินิกผู้ป่วย วิกฤตและคลินิกผู้ติดเชื้อเอชไอวี	ผู้ที่เข้ารับการอบรมสามารถนำ ความรู้ไปใช้การก่อตั้งคลินิก ผู้สูงอายุ คลินิกผู้ป่วย วิกฤตและคลินิกผู้ติดเชื้อเอชไอวี	๑. ระดับความสำเร็จใน ดำเนินการจัดตั้งคลินิกผู้สูงอายุ คลินิกผู้ป่วย วิกฤตและคลินิกผู้ติดเชื้อ เอชไอวี ๒. คลินิกผู้สูงอายุ คลินิกผู้ป่วย วิกฤตและคลินิกผู้ติดเชื้อเอช ไอวีผ่านเกณฑ์มาตรฐานจาก สถาบันรับรองที่เชื่อถือได้ ๓. ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ที่ เข้ารับการอบรมในด้านที่ เกี่ยวข้องกับการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ
๖	การส่งนักเรียนทุนสายวิชาชีพในส่วนของ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์	๑. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการบริหาร การอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น ๒. เพื่อเสริมการทำงานภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	นักเรียนทุนสายวิชาชีพสามารถ เสริมการปฏิบัติงานภายในองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จในการเป็น ส่วนหนึ่งที่ดีเป็นงานตาม ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์ ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๒	ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)			
๑	การปรับปรุงระบบบุคลากรและระบบลาในโปรแกรม HOSOoffice	<p>๑. เพื่อให้ข้อมูลในระบบบุคลากรมีความสมบูรณ์เพื่อให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลและสามารถดึงข้อมูลไปใช้งานได้</p> <p>๒. เพื่อทดแทนระบบการลาแบบเก่าที่ดำเนินงานโดยใช้กระดาษเป็นหลักเพื่อความสะดวกและความแม่นยำของข้อมูล</p>	ระบบบุคลากรและระบบการลาที่มีความสมบูรณ์พร้อมให้บุคลากรในโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ใช้งานได้	<p>๑. ความสมบูรณ์ของข้อมูลในระบบบุคลากรและระบบการลาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>๒. ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บริการระบบบุคลากรและระบบการลาไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>๓. ผลงานตามตัวชี้วัดของผู้รับชอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ</p>
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)			
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการระบบโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ (HOSOoffice)	<p>เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถบริหารจัดการระบบโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>-ด้านบันทึกแผนงานโครงการ</p> <p>-ด้านการเบิกจ่ายแผนงานโครงการ</p> <p>- ทบทวนการใช้ระบบ Hosooffice ด้านต่างๆ</p>	บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีทักษะการใช้งานโปรแกรม HOSOoffice ในระบบที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการนำโปรแกรม HOSOoffice มาใช้ในงานที่รับผิดชอบ</p> <p>๒. ความสมบูรณ์ของข้อมูลในระบบที่รับผิดชอบในโปรแกรม HOSOoffice</p> <p>ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕</p> <p>๒. ผลงานตามตัวชี้วัดของผู้รับชอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</p>				
<p>การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา</p>				
๒	การประชุมเชิงปฏิบัติการการใช้โปรแกรม RCM	หัวหน้างานแต่ละฝ่ายมีระบบตรวจสอบข้อมูลของโรงพยาบาลที่สามารถใช้ในการเบิกจ่ายได้โดยมีประสิทธิภาพ	หัวหน้างานแต่ละฝ่ายสามารถนำโปรแกรม RCM มาใช้ในการตรวจสอบข้อมูลการเบิกจ่ายได้โดยมีประสิทธิภาพ	<p>๑. หัวหน้างานแต่ละฝ่ายสามารถใช้งานโปรแกรม RCM ได้เกินร้อยละ ๗๕</p> <p>๒. คิดเป็นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนผู้เข้าประชุมทั้งหมด</p> <p>๓. ระดับความสมบูรณ์ของโปรแกรม RCM</p> <p>๔. ระดับความสำเร็จของผลงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานโปรแกรม RCM</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)				
การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา				
๓	การประชุมมีทิศทางตามผลงานตามตัวชี้วัดและ การจัดระบบบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	หน่วยบริการเป็นองค์กรคุณธรรม มี ประสิทธิภาพระบบงานและผ่านเกณฑ์ ตัวชี้วัดทุกระบบงาน	บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถ ดำเนินงานที่รับผิดชอบอย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นไปอย่าง โปร่งใส มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้ องค์กรเป็นองค์กรคุณภาพที่ ดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม	๑.ระดับความสำเร็จของ ดำเนินงานจัดการประชุมทุก เดือนในปีงบประมาณ ๒.บุคลากรผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัด รายบุคคลและตัวชี้วัดกลางคิด เป็นร้อยละ ๘๐ จากจำนวน บุคลากรทั้งหมดใน ปีงบประมาณ ๓.จำนวนบุคลากรที่ถูกร ้องเรียนหรือมีการโดนลงโทษ ทางวินัยไม่เกินร้อยละ ๕ จาก จำนวนบุคลากรทั้งหมดใน ปีงบประมาณ ๔.คะแนน ITA ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</p> <p>การประเมินผลการปฏิบัติราชการ</p>				
๑	<p>การประเมินผลการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอก)</p>	<p>เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพของ บุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอก) ที่ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับ มอบหมายว่าศักยภาพเพียงพอ กับงานหรือไม่</p>	<p>บุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอก ระบบ) สามารถปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการรวบรวมผลการ ปฏิบัติงานจากหัวหน้าแต่ละ กลุ่มงานตามเวลาที่กำหนด ๒.ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการจัดการประชุม พิจารณาถ้อยแถลงของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายในเวลาที่กำหนด ๓.ความสมบูรณ์ของข้อมูลผล การประเมินที่จะนำส่ง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สระแก้วคิดเป็นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๔.ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายผ่าน เกณฑ์การประเมินตั้งแต่ระดับดี จนถึงระดับดีต้นคิดเป็นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)				
การประเมินผลการปฏิบัติราชการ				
๑	การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายละเอียดและรายเดือนในระบบ) (ต่อ)	เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพของ บุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายละเอียดและรายเดือนในระบบ) ที่ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับ มอบหมายว่าศักยภาพเพียงพอ กับงานหรือไม่	บุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายละเอียดและรายเดือนนอก ระบบ) สามารถปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย	๕.ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการส่งผลประเมินการ ปฏิบัติราชการให้สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสระแก้วตาม เวลาที่กำหนด ๖.จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องผล การประเมินปฏิบัติราชการ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปีงบประมาณ ๗.ระดับความสำเร็จของผลงาน ตามตัวชี้วัดบุคลากร กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๔	การพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)	การรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน	ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานเมื่อเกิดความผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหาย ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรอย่างเหมาะสม	จำนวนความผิดพลาดในการปฏิบัติงานภายในกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคลมีไม่เกิน ๕ เรื่องต่อปีงบประมาณ ๒.จำนวนความผิดพลาดในการปฏิบัติงานภายในกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคลที่ไม่มีการแสดงความรับผิดชอบไม่เกิน ๓ เรื่องต่อปีงบประมาณ ๓.จำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความพึงพอใจจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเสียหายในระดัปลดลงไม่เกิน ๓ คนจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด
๑	การแสดงความรับผิดชอบต่อการทำเกิดความเสียหายของกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคลในส่วนของผู้ปฏิบัติงาน	๑.เพื่อเป็นการกำกับการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ๒.เพื่อเป็นการแสดงถึงความจริงจังต่อปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคลที่จะไม่ละเลยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นบรรทัดฐานที่ดีในการทำงานภายในองค์กร	ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรับผิดชอบต่อการทำงานเมื่อเกิดความผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหาย ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรอย่างเหมาะสม	๑.จำนวนความผิดพลาดในการปฏิบัติงานภายในกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคลมีไม่เกิน ๕ เรื่องต่อปีงบประมาณ ๒.จำนวนความผิดพลาดในการปฏิบัติงานภายในกลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคลที่ไม่มีการแสดงความรับผิดชอบไม่เกิน ๓ เรื่องต่อปีงบประมาณ ๓.จำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับความพึงพอใจจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเสียหายในระดัปลดลงไม่เกิน ๓ คนจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมือขีดความสามารถด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</p>				
<p>การรับมือขีดความสามารถด้านจิตใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานทางวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน</p>				
๒	<p>การแสดงความรับผิดชอบต่อการดำเนินการที่ผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหายของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลในส่วนของผู้บังคับบัญชา</p>	<p>๑. เพื่อแสดงออกถึงภาวะผู้นำต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ๒. เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ๓. เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความจริงจังต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในฐานะที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานและเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร</p>	<p>หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากความผิดพลาดของตนเองหรือของผู้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม เที่ยงตรงและโปร่งใส</p>	<p>๑. จำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลได้รับการแก้ไข คิดเป็นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๒. จำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการลงโทษทางวินัยเนื่องจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเสียหายทั้งในระดับองค์กรไม่เกิน ๓ คนจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๓. ข้อร้องเรียนเรื่องการลงโทษทางวินัยกับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายไม่เกิน ๓ เรื่องต่อปีงบประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)				
ความพร้อมโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและการตรวจสอบ				
๑	การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	เพื่อเป็นการแสดงถึงความพร้อมใ้มีการตรวจสอบการดำเนินงานของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน	กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกชั้นตอน	๑.ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOITที่ ๖ ถึง MOITที่๗) ๒.ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOITที่ ๖ ถึง MOITที่๗) ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)</p> <p>ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและระบบงาน</p>				
๑	การจัดกิจกรรมจัดมุมพักผ่อนคลายใจ	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากร โรงพยาบาลและเครือข่ายผู้ส่งตรวจ คุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม	บุคลากรภายในองค์กรใช้ ประโยชน์จากมุมพักผ่อนคลายใจ และมีความพึงพอใจต่อการจัด กิจกรรมมุมพักผ่อนคลายใจเป็น อย่างดี	๑.ระดับความสำเร็จในการจัด กิจกรรมจัดมุมพักผ่อนคลายใจ ๒.ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ
<p>การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กำหนด</p>				
๑	กิจกรรมส่งเสริมการรับประทานอาหาร กลางวันร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากร โรงพยาบาลและเครือข่ายผู้ส่งตรวจ คุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม	บุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วม กิจกรรมรับประทานอาหาร กลางวันร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้งและมีความพึงพอใจต่อการ เข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างมาก	๑.ระดับความสำเร็จในการจัด กิจกรรมส่งเสริมการร่วม รับประทานอาหารกลางวัน ร่วมกันอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง ๒.ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)</p>				
<p>การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด</p>				
๒	<p>การจัดกิจกรรม “ออกกำลังกายวันละนิดพิชิตโรค” โดยให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายและส่งเข้าไลน์กรู๊ปและจัดการกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีค่า BMI ที่เหมาะสม</p>	<p>เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากร โรงพยาบาลและเครือข่ายผู้องค์กร คุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม</p>	<p>๑. บุคลากรภายในองค์กรมีสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์ ๒. บุคลากรภายในองค์กรบางส่วนที่มีโรคประจำตัวหรือมีภาวะค่า BMI เกินมาตรฐานมีภาพรวมของร่างกายที่ดีขึ้นจากแต่ก่อน</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการจัดกิจกรรม “ออกกำลังกายวันละนิดพิชิตโรค” โดยให้บุคลากรทุกคนออกกำลังกายและส่งเข้าไลน์กรู๊ปและจัดการกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีค่า BMI ที่เหมาะสม ๒. จำนวนบุคลากรที่มีผลตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมด ๓. จำนวนบุคลากรที่มีค่า BMI อยู่ในระดับตามมาตรฐานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรภายในองค์กรทั้งหมด</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๕ มาตราฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)				
การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่กฎหมายกำหนด				
๓	กิจกรรมตรวจสอบภาพประจำปี และให้คำขวัญ	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากร โรงพยาบาลและเครือข่ายผู้ส่งต่อ คุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม	บุคลากรภายในองค์กรเข้าร่วม กิจกรรมตรวจสอบภาพประจำปี ตรวจสอบภาพพื้นที่และให้ความรู้ และมีความพึงพอใจต่อการจัด กิจกรรมตรวจสอบภาพประจำปี ตรวจสอบภาพพื้นที่และให้ความรู้ เป็นอย่างดี	๑. ระดับความสำนึกในการจัด กิจกรรมตรวจสอบภาพประจำปี ตรวจสอบภาพพื้นที่และให้ความรู้ ๒. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ
การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะกรรมการบริหารกับผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยกัน				
๑	การประชุมเชิงปฏิบัติการประสานสัมพันธ์ คปสอ.วังสมบูรณ์และการจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคคลต้นแบบ “ด้านพัฒนางานบริการ ด้วยใจ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์”	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากร โรงพยาบาลและเครือข่ายผู้ส่งต่อ คุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม	๑. บุคลากรในภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์ร่วมมือกันทำงานตาม ยุทธศาสตร์ภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์ได้อย่างราบรื่นและ มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรในภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๓. เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองให้เป็นบุคคลต้นแบบ “ด้านพัฒนางานบริการด้วยใจ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์”	๑. ระดับความสำนึกในการ ประชุมเชิงปฏิบัติการประสาน สัมพันธ์ คปสอ.วังสมบูรณ์และ การจัดกิจกรรมยกย่องชมเชย บุคคลต้นแบบ “ด้านพัฒนางาน บริการด้วยใจ โรงพยาบาล วังสมบูรณ์” ๒. ระดับความสำนึกของผลงาน ตามตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์ภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)</p>				
<p>การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะกรรมการบริหารการปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน</p>				
๑	<p>การประชุมเชิงปฏิบัติการประสานสัมพันธ์ คปสอ. วัตถุประสงค์และภารกิจกรมยกย่อง ชมเชยบุคคลต้นแบบ “ด้านพัฒนางานบริการ ด้วยใจ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์”</p>	<p>เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากร โรงพยาบาลและเครือข่ายผู้ส่งต่อ คุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม</p>	<p>๑. บุคลากรในภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์ร่วมมือกันทำงานตาม ยุทธศาสตร์ภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์ได้อย่างราบรื่นและ มีประสิทธิภาพ ๒. บุคลากรในภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ๓. เกิดการเรียนรู้และพัฒนา ตนเองให้เป็นบุคคลต้นแบบ “ด้านพัฒนางานบริการด้วยใจ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์”</p>	<p>๓. ระดับความพึงพอใจของผู้มา รับบริการที่โรงพยาบาล วังสมบูรณ์และโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ วังสมบูรณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากผู้เข้ารับบริการทั้งหมด ในปีงบประมาณ</p>
๒	<p>การจัดมหกรรมสืบสานประเพณีไทยร่วมทำบุญ ในวันสงกรานต์วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕</p>	<p>เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากร โรงพยาบาลและเครือข่ายผู้ส่งต่อ คุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม</p>	<p>บุคลากรในภาค CUP อำเภอ วังสมบูรณ์มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ กันผ่านการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ ประเพณีไทย</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็จในการจัด มหกรรมสืบสานประเพณีไทย ร่วมทำบุญในวันสงกรานต์วันที่ ๑๕ เมษายน พ.ศ.๒๕๖๕ ๒. ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมด ในปีงบประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๕ มาตรฐานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance)</p> <p>การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะกรรมการบริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน</p>				
๓	<p>การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพงานบุคลากรโรงพยาบาลและเครือข่ายผู้ส่งต่อผู้ส่งต่อคุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม</p>	<p>บุคลากรภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น มีความสนิทสนมกัน ทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น</p>	<p>๑. ระดับความสำเร็ใจในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. ระดับความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนบุคลากรภายในองค์กรที่เข้าร่วมการประชุม</p>