

แผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลวังสมบูรณ์
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.ความเป็นมาของโรงพยาบาลวังสมบุญ

โรงพยาบาลวังสมบุญเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดกลางจำนวน ๓๐ เตียง ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๒๐๐ หมู่ที่ ๔ ถนนจันทบุรี-สระแก้ว ตำบลวังสมบุญ อำเภอวังสมบุญ จังหวัดสระแก้ว ก่อตั้งขึ้นเพื่อให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาลผู้ป่วยทั่วไป ผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษที่จำเป็นต้องอยู่ในหอผู้ป่วยใน รวมถึงปฏิบัติงานในส่วนของการส่งเสริมสุขภาพในเชิงรุกให้บริการคลินิกแม่และเด็ก คลินิกสุขภาพจิตและคลินิกหมอครอบครัวซึ่งแม่ข่ายหลักในเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอวังสมบุญทำงานร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสมบุญ 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 การดำเนินงานภายในโรงพยาบาลวังสมบุญได้ขยายขอบข่ายมากขึ้นตามลำดับ มีการเปิดหอผู้ป่วยในในปี พ.ศ.๒๕๖๑ โดยเป็นอาคารชั้นเดียวแบ่งเป็นห้องผู้ป่วยรวมชาย ๒ ห้อง ห้องผู้ป่วยรวมหญิง ๒ ห้องและห้องผู้ป่วยพิเศษจำนวน ๔ ห้อง เพื่อรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้น มีการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยนอกหลังที่ ๒ แล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๖๖ แต่ยังไม่เปิดให้บริการ จึงใช้พื้นที่ว่างเป็นสถานที่ดำเนินงานให้บริการงานส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม ปัจจุบันโรงพยาบาลวังสมบุญมีแพทย์ประจำผู้ให้บริการจำนวน ๓ ราย (รวมผู้อำนวยการโรงพยาบาล) เปิดให้บริการแผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและหอผู้ป่วยใน มีคลินิกเฉพาะกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรังได้แก่ คลินิกเบาหวาน ให้บริการทุกวันจันทร์และวันพุธและคลินิกความดันให้บริการทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี นอกจากนี้ยังมีการเปิดให้บริการคลินิกผู้สูงอายุ คลินิกชบา(คลินิกวัยโรค) และคลินิกทานตะวัน(คลินิกARV) มีห้องปฏิบัติการที่ผ่านการรับรองมาตรฐาน มีการให้บริการคลินิกแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือกโดยแพทย์แผนไทยจำนวน ๒ ราย คลินิกทันตกรรมโดยทันตแพทย์จำนวน ๓ รายและคลินิกเวชกรรมฟื้นฟูโดยนักกายภาพบำบัดจำนวน ๒ ราย มีจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ โรงพยาบาลทั้งสิ้น ๑๑๔ ราย

๒.วิสัยทัศน์โรงพยาบาลวังสมบุญ

“เครือข่ายบริการสุขภาพเข้มแข็ง บริการดี มีคุณธรรม”

๓.พันธกิจโรงพยาบาลวังสมบุญ

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

๔. ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบุญ

๔.๑. สร้างระบบสุขภาพที่ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของ

๔.๒. จัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและความเป็นเลิศ

๔.๓. การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๕. กลยุทธ์โรงพยาบาลวังสมบุญ

๕.๑. เครือข่ายบริการสุขภาพร่วมสร้างรูปแบบการพัฒนาาระบบดูแลผู้สูงอายุ 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 ภายใต้อำนาจโปร่งใสสู่องค์กรคุณธรรม

๖. ค่านิยมโรงพยาบาลวังสมบุญ

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 โรงพยาบาลชุมชนวังสมบурณ มีการพัฒนาในด้านๆ ต่างอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาในด้านต่างๆ นั้น เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างระบบการบริการสุขภาพประชาชนที่มีคุณภาพ มุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลชั้นนำที่มีความเป็นเลิศในการให้บริการ ตามแผนงานยุทธศาสตร์ที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า จะสร้างระบบสุขภาพที่ประชาชนทุกคนเป็นเจ้าของ มีการจัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและความเลิศและการบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพื่อสนับสนุนแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบурณ ให้เป็นไปที่ได้วางไว้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสมบурณ ภายใต้การดูแลของกลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลวังสมบурณ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนบริหารงานทรัพยากรบุคคลขึ้น เป้าหมายคือการกำหนดกรอบการบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบурณ โดยการวางแผนงานทรัพยากรบุคคลอยู่ภายใต้ระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการรายงานเกี่ยวกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขอข้าราชการพลเรือนเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๕๓

๒. วัตถุประสงค์ในการดำเนินงานจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล

- ๒.๑. เพื่อให้ทราบแนวทางการดำเนินงานทรัพยากรที่แน่ชัด หากมีปัญหาจะได้ร่วมกันแก้ไขแผนงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กร
- ๒.๒. เพื่อสนับสนุนแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบурณให้สำเร็จลุล่วง

๓. ขั้นตอนการดำเนินการวางแผนงานทรัพยากรบุคคล

- ๓.๑. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลพูดคุยกับผู้รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลวังสมบурณ เพื่อทบทวนแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบурณปี ๒๕๖๗
- ๓.๒. นำแผนงานยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสมบурณมาประกอบกับข้อมูลงานทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เช่น จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน กรอบอัตรากำลัง ข้อมูลของบุคลากรแบ่งตามสายงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงจุดที่ยังบกพร่องอยู่เพื่อทำแผนงานทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบурณ
- ๓.๓. ดำเนินการจัดทำแผนงานทรัพยากรบุคคล
- ๓.๔. ทบทวนแผนงานทรัพยากรบุคคลอีกครั้งและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบурณในการประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบурณ
- 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 ซึ่งมีความสอดคล้องกับมาตรฐานแห่งความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้น้อยเพียงใด

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 เทียบตรงและทันสมัย

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายของกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องงบประมาณรายจ่ายมีความเหมาะสม สะท้อนผลผลิตภาพและความคุ้มค่า

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)

นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ยังคงดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โดยอ้างอิงตามแผนปฏิบัติการเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอวังสมบูรณ์อำเภอวังสมบูรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่ได้รับการอนุมัติจากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว ซึ่งมีโครงการที่ได้รับการอนุมัติทั้งสิ้นจำนวนทั้งสิ้น ๗ โครงการดังนี้

๑. โครงการยกระดับระบบบริการด้านสาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุภาวะพึ่งพิง (Long term care) อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ปี ๒๕๖๗ ตามกลยุทธ์ที่ ๑. เครือข่ายบริการสุขภาพร่วมสร้างรูปแบบการพัฒนา ระบบดูแลผู้สูงอายุ ที่ครอบคลุม ๔ มิติบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สืบเนื่องจากนโยบายกระทรวงสาธารณสุขในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาาระบบสุขภาพในกลุ่มผู้สูงอายุ ในส่วนของผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง รูปแบบการดำเนินงานยังคงไว้ซึ่งรูปแบบที่คล้ายคลึงกับปีงบประมาณก่อนหน้า เป็นทำงานแบบบูรณาการของหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ ๑.กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม ในด้านการดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง เป็นการทำงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทั้งในด้านการเพิ่มพูนทักษะและความรู้ให้แก่ อสม. เพื่อให้รับหน้าที่ผู้ช่วยเหลือดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง (Care Giver) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลงพื้นที่ดำเนินการตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและเป็นหน่วยงานที่จัดกิจกรรมให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดูแลในระดับเบื้องต้นเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดภาวะที่นำไปสู่การเจ็บป่วยในระดับที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ๒.กลุ่มงานการพยาบาล ดำเนินกิจกรรมที่ให้ความรู้ในการดูแลแก่ผู้สูงอายุที่เข้ามารับบริการแผนกผู้ป่วยนอกซึ่งมีปัญหาสุขภาพที่อาจจะนำไปสู่การเกิดภาวะที่นำไปสู่การเจ็บป่วยในระดับที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ สอดคล้องกับการดำเนินงานของกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมและ ๓.กลุ่มงานทันตกรรม ในปีงบประมาณนี้กลุ่มงานทันตกรรมในเครือข่ายคปสอ.วังสมบูรณ์ ได้ร่วมจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงทั้งในส่วนของ การลงพื้นที่เยี่ยมบ้านร่วมกับกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิ และการจัดมหกรรมตรวจสุขภาพช่องปาก โดยมีกลุ่มเป้าหมายคือผู้สูงอายุในพื้นที่อำเภอวังสมบูรณ์ ซึ่งบุคลากรผู้รับผิดชอบงานดูแลผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิงดังกล่าว โรงพยาบาลวังสมบูรณ์จะมีการส่งไปเข้าร่วมประชุมและฝึกอบรมทั้งหน่วยงานภายในเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วและหน่วยงานภายนอก เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ที่จะนำไปใช้ในการดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้อง โดยแผนการดำเนินงานด้านการจัดสรรและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของโรงพยาบาลอ้างอิงจากกรอบอัตรากำลัง ภาระงานที่หัวหน้างานมอบหมายให้ในแต่ละกลุ่มงาน และความเห็นของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลวังสมบูรณ์

๒.โครงการ...

๒. โครงการส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย อำเภอลำปางด้วยเครือข่ายบริการได้มาตรฐานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมร่วมจัดการสุขภาพที่ดีด้วยวิถีพอเพียง ปี ๒๕๖๗ ตามกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เป็นการดำเนินกิจกรรมตามแผนงานโครงการโดยมีกลุ่มเป้าหมายตั้งแต่หญิงตั้งครรภ์และทารกในครรภ์มารดาจนถึงผู้สูงอายุ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขที่มุ่งเน้นการดูแลสุขภาพประชาชนทุกกลุ่มวัย ซึ่งการดูแลสุขภาพของหญิงตั้งครรภ์และทารกในครรภ์มารดาเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์การส่งเสริมการมีบุตรของรัฐบาลชุดปัจจุบัน เพื่อแก้ปัญหาการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย หน่วยงานหลักที่เป็นผู้ดำเนินกิจกรรมพัฒนาระบบดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัยคือ กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม ในส่วนของผู้ให้บริการหน่วยงานที่รับผิดชอบคือกลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟูซึ่งจะดำเนินกิจกรรมร่วมกับกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมด้วย โดยผู้รับผิดชอบที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก และบุคลากรดังกล่าวจะเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้และทักษะที่ได้รับให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและประชาชนทั่วไป หากการดำเนินกิจกรรมใดที่จำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะในระดับที่เกินขีดความสามารถของผู้รับผิดชอบจะมีการขอรับคำปรึกษาจากหน่วยงานภายนอกหรืออาจจะใช้วิธีการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานภายนอกเข้าร่วมดำเนินกิจกรรมดังกล่าว ในการจัดสรรกำลังคนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามแผนงานโครงการ หัวหน้ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้จัดสรรโดยดูจากจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้ากลุ่มงาน จากนั้นหัวหน้ากลุ่มงานจะเป็นผู้รายงานแผนการดำเนินงานในส่วนของโครงการจัดสรรกำลังคนปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ หากมีการปรับเปลี่ยนหรือคณะกรรมการบริหารมีความเห็นว่ากำลังคนที่หัวหน้ากลุ่มงานจัดสรรมาไม่เพียงพอ อาจจะพิจารณาขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ส่วนการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้รับผิดชอบได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายมาสมควรแล้ว การพัฒนาบุคลากรอาจจะดูที่ผลงานตามตัวชี้วัดของแผนงานโครงการ หากยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายหัวหน้ากลุ่มงานอาจจะจัดทำแผนพัฒนาของบุคลากรในกลุ่มงานและนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณาต่อไป

๓. โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยเรื้อรัง อำเภอลำปางด้วยเครือข่ายบริการได้มาตรฐานทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมร่วมจัดการสุขภาพดี ปี ๒๕๖๗ ตามกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน การดำเนินกิจกรรมดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในเขตอำเภอลำปาง จะมุ่งเน้นไปที่การดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูงเป็นหลัก โดยมีกลุ่มงานการพยาบาลเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดกิจกรรม ผู้รับผิดชอบการจัดกิจกรรมตามแผนงานโครงการได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติจากหน่วยงานภายนอกมาแล้ว สามารถดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ ในส่วนของความรู้เฉพาะทางที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณนี้มีการเชิญวิทยากรทั้งจากในเครือข่าย คปสอ.วังสมบูรณ์ และจากหน่วยงานภายนอกมาให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ในการจัดสรรกำลังคนปฏิบัติกิจกรรมตามแผนงานโครงการ หัวหน้ากลุ่มงานที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้จัดสรรโดยดูจากจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้ากลุ่มงาน จากนั้นหัวหน้ากลุ่มงานจะเป็นผู้รายงานแผนการดำเนินงานโครงการต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ หากมีการปรับเปลี่ยนหรือคณะกรรมการบริหารมีความเห็นว่ากำลังคนที่หัวหน้ากลุ่มงานจัดสรรมาไม่เพียงพอ อาจจะพิจารณาขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เนื่องจากโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ยังไม่มีพยาบาลผ่านหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการทำโครงการนี้

จึงมีแผน...

จึงมีแผนการพัฒนาบุคลากรในสาขาการจัดการโรคเรื้อรัง โดยหัวหน้ากลุ่มงานเป็นผู้ทำแผนพัฒนาบุคลากรในกลุ่มงานและรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ เพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติต่อไป

๔. โครงการบูรณาการบำบัดรักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ป่วยยาเสพติด โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตามกลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน เนื่องจากในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้จัดตั้งกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขปี ๒๕๖๗ ที่ประสงค์จะให้โรงพยาบาลทุกแห่งมีแผนกจิตเวชให้บริการเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงการรักษาทางด้านจิตเวชมากขึ้น กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดยังคงใช้รูปแบบการจัดกิจกรรมตามแผนโครงการที่คล้ายคลึงกับปีงบประมาณก่อน ทั้งการใช้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วยยาเสพติดระบบสมัครใจและระบบบังคับบำบัด รวมถึงการดูแลผู้ป่วยยาเสพติดให้ลดการใช้ยาเสพติดลงจนสามารถผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูยาเสพติด รวมทั้งเฝ้าระวังไม่ให้ผู้ที่ผ่านการบำบัดรักษาและฟื้นฟูยาเสพติดแล้ว กลับไปใช้สารเสพติดอีก รวมทั้งการจัดประชุมทบทวนความรู้ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดในเครือข่าย คปสอ. วังสมบูรณ์ โดยมีหัวหน้ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมเป็นพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการดำเนินงาน และเนื่องจากบุคลากรในกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดมีทั้งบุคลากรเดิมที่รับผิดชอบงานยาเสพติดที่ยังไม่ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรเฉพาะทางด้านการดูแลผู้ป่วยที่ใช้สารเสพติดและมีบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์จึงได้อนุมัติให้ส่งพยาบาลผู้รับผิดชอบงานยาเสพติดจำนวน ๑ รายเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้ใช้น้ำยาและสารเสพติด เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้พร้อมเข้าปฏิบัติด้านยาเสพติด และมีแผนจะพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานของบุคลากรในกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติดเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงาน

๕. โครงการพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอวังสมบูรณ์ ด้วยเครือข่ายบริการได้มาตรฐาน ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมจัดการสุขภาพดีด้วยวิถีพอเพียง ปี ๒๕๖๗ ตามกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ/ทุติยภูมิให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบ PCC ด้วยระบบบริการที่มีคุณภาพจาก รพ.สต. ติดดาวสู่ คปสอ. ติดดาว โรงพยาบาลยังคงมีการวางแผนการดำเนินงานในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ สอดคล้องกับแหล่งอ้างอิงที่ใช้เป็นเกณฑ์ตามปีงบประมาณก่อนคือ ๑.มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ๒.ตามเกณฑ์คุณภาพและมาตรฐานในการให้บริการสุขภาพปฐมภูมิและ ๓.เกณฑ์การประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดดาวเพื่อนำไปสู่คณะกรรมการประสานงานระดับอำเภอติดดาว ในหลายกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติในปีงบประมาณก่อน ในปีงบประมาณนี้ยังคงมีแผนการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรที่เป็นกำลังหลักในการจัดทำกิจกรรมในโครงการนี้เป็นบุคลากรผู้รับผิดชอบตามภาระงานที่รับมอบหมายจากหัวหน้ากลุ่มงาน ซึ่งบุคลากรในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เคยผ่านการฝึกอบรมทักษะและความรู้ในด้านที่รับผิดชอบและยังคงมีการส่งไปฝึกอบรมทักษะและความรู้ทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ในปีงบประมาณนี้จะเห็นได้ว่าการวางแผนจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในคลินิกโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง โดยการฝึกอบรมและการศึกษาดูงานโรงพยาบาลที่มีการดำเนินงานคลินิกโรคปอดอุดกั้นเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ในบางกิจกรรมผู้รับผิดชอบได้พัฒนางานที่ได้รับมอบหมายโดยการปรับปรุงแผนงานดำเนินงานหรือต่อยอดการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขปี ๒๕๖๗ มากยิ่งขึ้น ในส่วนของการพัฒนาบุคลากรจะใช้ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายเป็นตัวประเมินศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

หากตัวชี้...

หากตัวชี้วัดตามแผนงานโครงการต่ำกว่าเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้อาจจะพิจารณาให้การฝึกอบรมเพิ่มเติมจากหน่วยงานภายนอกหรือใช้ระบบพี่เลี้ยงมาดูแลเพิ่มเติมจากหน่วยงานที่มีศักยภาพสูงกว่าขึ้นอยู่กับทักษะที่ต้องการจะพัฒนา หรืออาจจะพิจารณาเปลี่ยนแปลงภาระงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้ปฏิบัติ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพิจารณาของหัวหน้ากลุ่มงานตามความเหมาะสมต่อไป ซึ่งหัวหน้ากลุ่มงานจะเป็นผู้นำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อรับทราบต่อไป

๖. โครงการยกระดับการจัดบริการสุขภาพปฐมภูมิ ทูตियุมิให้มีประสิทธิภาพโดยคลินิกหมอครอบครัว โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ปี ๒๕๖๗ ตามกลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ/ทูตियุมิให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบ PCC ด้วยระบบบริการที่มีคุณภาพจาก รพ.สต. ติตดาวสู๋ คปสอ.ติตดาว การดำเนินงานยังคงเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโรงพยาบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเครือข่าย โดยทีมงานหมอครอบครัวโรงพยาบาลวังสมบูรณ์และทีมเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิอำเภอวังสมบูรณ์ การจัดสรรกำลังคนเพื่อปฏิบัติงานเป็นไปตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านนี้ แต่บางส่วนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานใหม่จะมีการส่งไปฝึกอบรมเฉพาะทางในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและมีการให้คำปรึกษาจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน การพิจารณาส่งไปฝึกอบรมทักษะและความรู้เฉพาะทาง หัวหน้ากลุ่มงานจะเป็นคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการบริหารจะเป็นผู้พิจารณาเป็นรายบุคคลต่อไป

๗. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ตามกลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพทางสาธารณสุขและกำลังคนที่มีสมรรถนะ เพียงพอมีความสุขในการทำงานและตามกลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ภายใต้ความโปร่งใสสูงองค์กรคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากการพัฒนาบุคคลตามภารกิจที่สอดคล้องกับแผนงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แล้ว กลุ่มงานบริหารทั่วไปยังคงดำเนินงานตามแผนงานโครงการที่ต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของการจัดประชุมเพื่อเพิ่มพูนทักษะพื้นฐานในการทำงานอย่างการสื่อสารและการทำงานร่วมกันระหว่างบุคลากรภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงานคือบุคลากรในเครือข่าย คปสอ.วังสมบูรณ์ มีการจัดประกวดผลงานวิชาการซึ่งเป็นเวทีในการพัฒนาทักษะการนำเสนอให้กับบุคลากรในหน่วยงานและเป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการออกแบบระบบงานหรือพัฒนางานประจำที่รับผิดชอบอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดประกวดบุคคลต้นแบบที่เป็นเลิศในการปฏิบัติงานโดยผู้ร่วมงานภายในหน่วยงานและภายในเครือข่าย คปสอ.วังสมบูรณ์ เพื่อเป็นการให้กำลังใจผู้ที่ปฏิบัติงานที่ดีและมีความสามารถและเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงานคนอื่นด้วย และเพื่อบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรคุณธรรมที่มีการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ในปีงบประมาณนี้จึงยังมีการขอรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานโดยผู้รับผิดชอบงานพัสดุ งานการเงินและบัญชีและงานทรัพยากรบุคคลจากกลุ่มงานบริหารทั่วไป การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ มีการจัดกิจกรรมตามแผนงานโครงการเพื่อพัฒนาผู้รับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานต่อไป

การวางแผนงานและบริหารกำลังคน

ในส่วนของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน) เป็นไปตามแผนกำลังคนตามการจัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ (Blueprint of Health Service and Human Resource) เขตสุขภาพที่ ๖ ซึ่งการบริหารจัดการกำลังคน และพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับแผนพัฒนาระบบบริการแต่ละสาขา มุ่งเน้นการปิดส่วนขาดด้านกำลังคนและพัฒนาศักยภาพรองรับบริการต่างๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

การบริหารจัดการกำลังคนใช้รูปแบบคณะกรรมการแบบมีส่วนร่วม มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลในการพิจารณาตัดสินใจ ทั้งคณะทำงานด้านบริหารกำลังคนและคณะทำงานพัฒนาบุคลากร มีเครือข่ายวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดทำข้อเสนอครอบคลุมบุคลากรก่อนประจำการ ระหว่างประจำการ และการเตรียมความพร้อมก่อนปลดประจำการ การบริหารตำแหน่งว่าง การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างความก้าวหน้า ทุกขั้นตอนทำด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามระเบียบงานบริหารบุคคล

ในส่วนของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์เอง การบริหารกำลังคนยึดตามกรอบอัตรากำลังที่กำหนดมา ส่วนการบริหารตำแหน่งว่าง การขอเพิ่มบุคลากรเนื่องจากความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับภาระงาน โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ได้ดำเนินการโดยผ่านการปรึกษากับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว และสำนักงานสาธารณสุขจะเป็นผู้ส่งเรื่องไปให้เขตสุขภาพที่ ๖ พิจารณาต่อไป

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้รับการอนุมัติจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขให้ปรับระดับศักยภาพของหน่วยบริการให้เป็นหน่วยบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิจำนวน ๓๐ เตียง (F๒) จึงมีการเตรียมพร้อมในการสรรหาบุคลากรทั้งในสายวิชาชีพสายสนับสนุนเพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นจากการปรับระดับหน่วยบริการสุขภาพดังกล่าว แต่เนื่องจากตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสามัญประจำกระทรวงสาธารณสุข (อ.ก.พ.สป.) สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีมติให้การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙) ของหน่วยงานส่วนภูมิภาค หลังจากวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗ ให้เป็นไปตามการพิจารณาของสำนักงานเขตสุขภาพที่หน่วยงานสังกัดอยู่ หน่วยงานยื่นเรื่องขอปรับกรอบอัตรากำลังผ่านหน่วยงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาต่อสำนักงานเขตสุขภาพที่หน่วยงานสังกัดอยู่ ซึ่งสำนักงานเขตสุขภาพจะพิจารณาจากภาพรวมของสายงานรายเขตสุขภาพและพื้นที่ของหน่วยงานโดยมีผลให้กรอบภาพรวมรายสายงานเกินร้อยละ ๑๐๐ แต่ไม่เกินกรอบอัตรากำลังภาพรวมของสำนักงานเขตสุขภาพ โรงพยาบาลวังสมบูรณ์จึงได้ดำเนินการขอปรับกรอบอัตรากำลังต่อสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ในระหว่างการรออนุมัติขอปรับกรอบอัตรากำลัง โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ยังคงใช้โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเดิม

งานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ได้วางแผนในส่วนของสายวิชาชีพให้มีการบริหารจัดการตามกรอบขั้นต่ำโดยไม่เกินกรอบขั้นสูง ในภาพรวมของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้บริหารกรอบอัตรากำลังให้ไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ(ขั้นต่ำ๑๐๑-ขั้นสูง๑๖๒) ปัจจุบัน(ณ วันที่ ๓๑ ธ.ค.พ.ศ.๒๕๖๖) มีอัตรากำลังในภาพรวม ๑๐๙ ราย(ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงรายเดือน) คิดเป็นร้อยละ ๑๐๗.๙๒ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาชีพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ของกรอบขั้นต่ำและอยู่ในระหว่างการขอขยายกรอบอัตรากำลังจากสำนักงานเขตสุขภาพที่ ๖ ตามที่กล่าวมาข้างต้น

ในส่วนของ...

ในส่วนของผู้จ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) บริหารจัดการโดยคิดจากสัดส่วนในแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งจะมีตำแหน่งสนับสนุนโดยคิดเป็นจำนวนร้อยละ ๖๐ จากบุคลากรในกลุ่มสายวิชาชีพของแต่ละกลุ่มงาน ซึ่งสอดคล้องกับกลยุทธ์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ การบริหารกรอบอัตรากำลังคนเป็นไปตามการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลวังสมบูรณ์ที่จะพิจารณาจากภาระงานและความจำเป็นที่หัวหน้ากลุ่มงานเสนอมา หากผู้จ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) ที่ปฏิบัติงานครบ ๑ ปีและมีผลการประเมินการปฏิบัติงานในรอบ ๑ ปีตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้(ใช้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเดียวกับผู้จ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน)) จะได้รับการปรับเปลี่ยนเป็นผู้จ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนนอกระบบ)

โรงพยาบาลวังสมบูรณ์มีแผนการส่งบุคลากรกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

๑. ในส่วนของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบูรณ์และหัวหน้างาน มีการส่งเข้าอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและอบรมผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒ ราย
๒. มีแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมผู้บริหารทางการพยาบาลจำนวน ๒ ราย
๓. มีแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาความเป็นสุดยอดผู้นำด้านสาธารณสุข(อัศวิน) จำนวน ๑ ราย
๔. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้เฒ่าและสารเสพติด จำนวน ๑ ราย
๕. มีการส่งบุคลากรเข้าประชุมฟื้นฟูความรู้พยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปจำนวน ๒ ราย เพื่อพัฒนาศักยภาพเป็นอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติหลักสูตรอบรมการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจำนวน ๒ ราย
๖. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการจัดการโรคเรื้อรังจำนวน ๑ ราย
๗. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉิน จำนวน ๑ ราย
๘. มีการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการใช้วิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่จำนวน ๓ ราย
๙. มีการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้โปรแกรม RCM ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องและมีการทำแผนงานโครงการศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกในด้านการใช้งานโปรแกรม RCM
๑๐. ในส่วนของนักเรียนทุน โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ได้จัดสรรเงินจำนวนหนึ่งเพื่อส่งนักเรียนทุนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตเพื่อเข้าปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลวังสมบูรณ์

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

เดิมงานทรัพยากรบุคคลได้จัดเก็บรวบรวมเอกสารโดยการจัดเก็บในแฟ้มงาน ส่วนข้อมูลสำคัญที่มีความจำเป็นต้องใช้บ่อยจะนำมาทำทะเบียนคุมในโปรแกรม Excel ในเครื่องคอมพิวเตอร์ไว้ ซึ่งอาจจะให้เวลางานในการค้นหาข้อมูลในรูปแบบกระดาษ ส่วนข้อมูลในโปรแกรม Excel ที่มีความสะดวกในการเปิดใช้งานอาจเกิดปัญหาข้อมูลสูญหายได้จากเครื่องคอมพิวเตอร์ชำรุดหรือเสียหาย โรงพยาบาลวังสมบูรณ์จึงได้ริเริ่มใช้งานโปรแกรม HOSOoffice ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ซึ่งในปัจจุบันนี้ข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ ยังมีข้อมูลที่ต้องเพิ่มเติมหรือปรับปรุงอีก งานทรัพยากรบุคคลจึงมีแผนการพัฒนาระบบบุคลากรและระบบลาในโปรแกรม HOSOoffice ให้เรียบร้อยสมบูรณ์ และจะเริ่มดำเนินการใช้โปรแกรมการบริหารการไปราชการ(ซึ่งต้องเริ่มใช้โปรแกรมงานสารบรรณก่อน)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ งานทรัพยากรบุคคลยังคงให้การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบและให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่องในกลุ่มบุคลากรบางส่วนที่ประสงค์จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปสู่ความเป็นเลิศในงานที่รับผิดชอบ โดยมีเงื่อนไขว่าการพัฒนาความรู้และทักษะทั้งในส่วนของพื้นฐานและขั้นสูงดังกล่าว ต้องสอดคล้องกับแผนงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ การพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลนั้นเป็นไปตามการพิจารณาของหัวหน้ากลุ่มงานแต่ละกลุ่มงาน ผู้ซึ่งมีความเข้าใจและทราบถึงความประสงค์ของบุคลากรในสังกัดของตนว่าควรจะได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติมในด้านใดบ้าง นอกจากการพัฒนาบุคลากรงานทรัพยากรบุคคลยังคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจการทำงานและปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายสำเร็จไปด้วยดี จึงมีการจัดประกวดบุคคลต้นแบบเพื่อให้ความสำคัญกับบุคลากรที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ในแต่ละปีและเป็นหนึ่งในแรงจูงใจให้บุคลากรตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานอยู่หน่วยงานเดิมต่อไป

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 จะพิจารณาจาก คะแนนเฉลี่ยของการประเมินทั้งสองรอบในปีงบประมาณนั้น แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาคิดจำนวนเงินที่ได้เลื่อน ขึ้นมาในเดือนตุลาคม ต้นปีงบประมาณ โดยการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการทั่วไป 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 และด้านพฤติกรรมการทำงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐ หากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการทั้ง ๒ รอบติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป

๓.พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

แบ่งตามรอบการประเมินเป็น ๒ รอบใน ๑ ปีงบประมาณ การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน จะพิจารณาจาก คะแนนเฉลี่ยของการประเมินทั้งสองรอบในปีงบประมาณนั้น แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้มาคิดจำนวนเงินที่ได้เลื่อน ขึ้นมาในเดือนตุลาคม 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 ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันที่พนักงานกระทรวงสาธารณสุขผู้นั้นทราบผลการประเมิน

๔.ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(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.การประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ) ให้ประเมินจากผลงานของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ)ผู้นั้น โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ และด้านพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะร้อยละ ๒๐ หากผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนผลเฉลี่ยของผลการประเมิน ๒ ครั้งติดต่อกันต่ำกว่าระดับดี ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเห็นเสนอผู้มีอำนาจสั่งจ้างเพื่อพิจารณาเลิกจ้างต่อไป พร้อมแจ้งให้ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ)ทราบภายใน ๗ วันนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ) ผู้นั้นทราบผลการประเมิน

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

มิติที่ ๔...

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

๑. การรับผิดชอบต่อการดำเนินการที่ผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหายของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลใน ส่วนของผู้ปฏิบัติงาน เบื้องต้นคือการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาโดยการทำบันทึกข้อความรายงาน ความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาลงโทษทางวินัยโดยอ้างอิงบทลงโทษจาก มาตรา ๘๘ ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่ระบุว่าข้าราชการพลเรือนสามัญ ผู้ใดกระทำความผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๗ การ ดำเนินการทางวินัยมี ๕ สถาน ดังต่อไปนี้ ๑.ภาคทัณฑ์ ๒.ตัดเงินเดือน ๓.ลดเงินเดือน ๔.ปลดออก ๕.ไล่ออก ซึ่งผู้บังคับบัญชาเองก็มีหลักการในการลงโทษทางวินัยของผู้ปฏิบัติงาน(ผู้ใต้บังคับบัญชา) ตามมาตรา ๘๘ ของ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ ที่ระบุว่า การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำ เป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดน ปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

ส่วนในกรณีที่ผู้บังคับบัญชามีการดำเนินการผิดพลาด การพิจารณาบทลงโทษขั้นตอนเป็นไปเหมือนลักษณะของ ผู้ปฏิบัติงานที่กระทำความผิดพลาด เพียงแต่ผู้พิจารณาคือคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังสมบุญโดยมี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสมบุญเป็นประธานในการพิจารณาบทลงโทษทางวินัยดังกล่าว

๒. ในส่วนการดำเนินงานทรัพยากรบุคคลให้มีความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและ ความพร้อมให้มีการตรวจสอบนั้นสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ITA) โดยในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ งานทรัพยากรบุคคลได้เริ่มดำเนินการในช่วงต้น ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และดำเนินการเผยแพร่และส่งผลการดำเนินการในไตรมาสที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ตามตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

MOIT ๗ หน่วยงานมีการรายงานการประเมินและเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรใน หน่วยงาน และเปิดเผยผลการปฏิบัติราชการ ระดับดีเด่น และระดับดีมาก ในที่เปิดเผยให้ทราบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

MOIT ๘ หน่วยงานมีการอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงานเกี่ยวกับการสร้างเสริมและพัฒนา ทางด้านจริยธรรมและการรักษาวินัย รวมทั้งการป้องกันมิให้กระทำความผิดวินัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

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

เพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภายในโรงพยาบาลวังสมบูรณ์และภายใน คปสอ.วังสมบูรณ์ จึงได้มีการจัดแผนงาน/โครงการที่เน้นสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันผ่านการประชุมเชิงปฏิบัติการประสานสัมพันธ์ภายในเครือข่าย คปสอ.วังสมบูรณ์ โดยมีกิจกรรมประกวดบุคคลต้นแบบ ด้านพัฒนางาน ขวัญใจ คปสอ.วังสมบูรณ์ ส่วนการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานภายในองค์กร มีการประกวดต้นแบบด้านสุขภาพเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรหันมาดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองมากขึ้น ซึ่งส่งผลที่ดีต่อสุขภาพของบุคลากรในองค์กร มีการประเมินสมรรถนะ และตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นสวัสดิการพื้นฐานของโรงพยาบาลที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย และยังมีสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรโดยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติที่มีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรในโรงพยาบาล

โดยแผนงาน/โครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มีดังนี้

๑.ประชุมเชิงปฏิบัติการเชิงพัฒนาบุคลากรโดยใช้แนวคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

๒.สำรวจ ติดตาม วัดผล กิจกรรมประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมและความพึงพอใจความผูกพันองค์กรของบุคลากร

๓.ประชุมเชิงปฏิบัติการประสานสัมพันธ์ คปสอ.วังสมบูรณ์และประกวดบุคคลต้นแบบ

“ด้านพัฒนางาน ขวัญใจ คปสอ.วังสมบูรณ์ ”

๔.ประกวดต้นแบบด้านสุขภาพ “ออกกำลังวันละนิดพิชิตโรค”

๕.ประเมินสมรรถนะและตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจสุขภาพฟันและการให้ความรู้ให้กับลูกของเจ้าหน้าที่

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p>				
<p>นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน</p>				
<p>กลยุทธ์ที่ ๑ เครือข่ายบริการสุขภาพร่วมสร้างรูปแบบการพัฒนาาระบบดูแลสุขภาพ ที่ครอบคลุม ๔ มิติบนฐานปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p>				
๑	<p>การสนับสนุนให้ผู้รับผิดชอบงานดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ที่มีภาวะพึ่งพิงจากกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิ และองค์กรวม กลุ่มงานการพยาบาลและ กลุ่มงานทันตกรรมเข้าร่วมประชุมและฝึกอบรม ทั้งจากหน่วยงานภายในเครือข่ายสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสระแก้วและ หน่วยงานภายนอก</p>	<p>เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้รับผิดชอบ งานดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มีภาวะพึ่งพิง ให้สามารถให้ความรู้และทักษะที่ได้รับ มาให้สอดคล้องกับกิจกรรมในแผนงาน โครงการ</p>	<p>ผู้รับผิดชอบงานดูแลสุขภาพผู้สูงอายุที่มี ภาวะพึ่งพิงที่ผ่านการเข้าประชุม และฝึกอบรมทั้งจากหน่วยงาน ภายในเครือข่ายสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสระแก้วและ หน่วยงานภายนอก สามารถ ดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน โครงการที่ตั้งเป้าหมายไว้</p>	<p>ระดับความสำเร็จของกิจกรรม ตามแผนงานโครงการไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ จากจำนวน กิจกรรมทั้งหมดในโครงการ ยกเว้นระบบบริการด้าน สาธารณสุขสำหรับผู้สูงอายุ ภาวะพึ่งพิง (Long term care) อำเภอวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ปี ๒๕๖๗</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัยให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน</p>				
๑	<p>การดำเนินงานตามมติของคณะกรรมการบริหาร ในเรื่องการพัฒนาทักษะและความรู้เพิ่มเติม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานตามกิจกรรมในโครงการ ส่งเสริมสุขภาพตามกลุ่มวัย อำเภอวังสมบูรณ์ ด้วยเครือข่ายบริการได้มาตรฐานทุกภาคส่วนมี ส่วนร่วมจัดการสุขภาพด้วยวิถีพอเพียง ปี ๒๕๖๗</p>	<p>เพื่อให้ผู้ที่จะรับการฝึกอบรมทักษะ และความรู้อื่นๆเพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรม ที่เหมาะสมกับศักยภาพของตนซึ่งจะ นำไปสู่การพัฒนาที่รับผลิตออกไปได้ ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้</p>	<p>ผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมทักษะ ความรู้เพิ่มเติมปฏิบัติตามกิจกรรม ตามแผนงานโครงการในส่วน ที่รับผิดชอบได้อย่างราบรื่น บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้วาง เอาไว้</p>	<p>ผลการดำเนินงานกิจกรรมตาม แผนงานโครงการในส่วนที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรม ทักษะและความรู้เพิ่มเติม เป็นไปตามตัวชี้วัดที่ได้ ตั้งเป้าหมายไว้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ จากจำนวนตัวชี้วัด ในกิจกรรม</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p>				
<p>นโยบาย แผนงาน และมาตรฐานการดำเนินงานบริการทางการแพทย์บุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน</p>				
<p>กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาระบบดูแลสุขภาพทุกกลุ่มวัยให้มีความได้มาตรฐาน</p>				
๒	<p>การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการจัดการโรคเรื้อรัง</p>	<p>๑. เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังมีความรู้และทักษะที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในส่วนดังกล่าว ๒. เพื่อให้การดำเนินงานในส่วนของการดูแลสุขภาพผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานในด้านการดูแลสุขภาพผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาใช้ในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ระดับความพึงพอใจในการดำเนินการกิจกรรมตามแผนงานโครงการโดยวัดจากตัวชี้วัดที่ใช้ในการวัดผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้คิดเป็นร้อยละ ๘๐ จากจำนวนตัวชี้วัดตามแผนงานโครงการทั้งหมด</p>
๓	<p>การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุและสารเสพติด</p>	<p>เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินงานตามภารกิจของกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด</p>	<p>ผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุและสารเสพติดจากสถาบันที่ได้รับการรับรองหลักสูตรจากสภาการพยาบาล</p>	<p>ผลการประเมินการฝึกอบรมในแต่ละวิชาตามโครงสร้างหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุและสารเสพติด</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p> <p>นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน</p>				
<p>กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ/ทุติยภูมิให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบ PCC ด้วยระบบบริการที่มีคุณภาพจาก รพ.สต. ติดดาวสู่ คปสอ. ติดดาว</p>				
๑	<p>การให้คำแนะนำหรือสนับสนุนข้อมูลที่เกี่ยวข้องในเรื่องตัวชี้วัดรายบุคคลรวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามความเหมาะสม</p>	<p>๑. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการประเมินผลการทำงานตามความเหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. เพื่อให้ได้รับการประเมินในรูปแบบที่เหมาะสมแล้วสามารถนำมาใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้วิเคราะห์หาวิธีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรรายบุคคลตามความเหมาะสมต่อไป</p>	<p>๑. ผู้ปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการได้รับการประเมินผลการทำงานที่เป็นไปตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๒. ตัวชี้วัดที่ใช้ในการประเมินผลการทำงานนั้นมีความเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๓. หัวหน้ากลุ่มงานสามารถออกแบบแผนพัฒนารายบุคคลในกรณีที่ผลการประเมินปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่วางไว้</p>	<p>๑. ผลการประเมินปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ที่ต่ำกว่าระดับได้ไม่เกินร้อยละ ๑ จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดในหน่วยงาน</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จของกิจกรรมตามแผนงานโครงการปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p>๓. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลในกรณีที่ผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามแผนงานโครงการและผลการประเมินปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p> <p>นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน</p>				
<p>กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ/ทุติยภูมิให้มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและระบบ PCC ด้วยระบบบริการที่มีคุณภาพจาก รพ.สต. ติดดาวสู่ คปสอ. ติดดาว</p>				
๒	<p>การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในทีมหมอครอบครัวโรงพยาบาลวังสมบูรณ์เข้ารับการอบรมทักษะและความรู้เกี่ยวข้องของการปฏิบัติงานในคลินิกหมอครอบครัวทั้งจากหน่วยงานในเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้วหรือจากหน่วยงานภายนอก</p>	<p>เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมประชุมทั้งจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกมาปรับใช้ในการดำเนินงานกิจกรรมตามแผนงานโครงการ</p>	<p>ระดับความสำเร็จของการจัดกิจกรรมตามแผนงานโครงการยกระดับการจัดการสุขภาพปฐมภูมิ ทุติยภูมิให้มีประสิทธิภาพโดยคลินิกหมอครอบครัว โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ จังหวัดสระแก้ว ปี ๒๕๖๗</p>
<p>กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาศูนย์บริการทางสาธารณสุขและกำลังคนที่มีสมรรถนะ เพียงพอมีความสุขในการทำงาน</p>				
๑	<p>การจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศูนย์บริการโดยใช้แนวคิดสร้างสรรคในการปฏิบัติงาน กิจกรรมเสริมสร้างความสุข ความผูกพันให้กับบุคลากร</p>	<p>เพื่อสถานความสัมพันธที่ระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อการทำงานร่วมกันในอนาคตด้วย</p>	<p>พัฒนางานบุคลากรโรงพยาบาลและเครือข่ายสู่องค์กรคุณธรรม ควบคู่กับการพัฒนาสังคม</p>	<p>๑. หน่วยงานบริการผ่านเกณฑ์การประเมินองค์กรแห่งความสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๐ ๒. หน่วยงานบริการมีการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมผ่านเกณฑ์การประเมิน</p>
๒	<p>ประชุมเชิงปฏิบัติการประสานความสัมพันธ์ คปสอ. วังสมบูรณ์และประกันบุคคลต้นแบบ “ต้านพัฒนางาน ขวัญใจ คปสอ. วังสมบูรณ์”</p>	<p>เพื่อเป็นพื้นที่ให้ผู้ร่วมงานทั้งในส่วนของโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสมบูรณ์ได้พบปะและทำความรู้จักกันซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในอนาคตด้วย</p>	<p>กิจกรรมที่จัดขึ้นมาช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความผูกพันต่อองค์กร ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น</p>	<p>อัตราความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันบุคลากรร้อยละ ๗๕</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p>				
<p>นโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับเป้าหมาย พันธกิจของหน่วยงาน</p>				
<p>กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพทางสาธารณสุขและกำลังคนที่มีสมรรถนะ เพียงพอมีความสุขในการทำงาน</p>				
๓	สำรวจ ติดตาม วัตถุประสงค์กิจกรรม ประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมและความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของบุคลากร	เพื่อเป็นการประเมินผลการทำงานและนำผลที่ได้จากการประเมินมาออกแบบการจัดการให้เหมาะสมกับบุคลากรในหน่วยงานต่อไป	การประเมินความรู้สึของผู้เข้าร่วมกิจกรรมว่ามีการจัดกิจกรรมในส่วนที่เกี่ยวข้องมีประโยชน์ต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม	อัตราความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันบุคลากรร้อยละ ๗๕
<p>กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบบริหารจัดการ ภายใต้อำนาจหน้าที่ความโปร่งใสสู่องค์กรคุณธรรม</p>				
๑	อบรมทักษะการประเมินและการออกแบบควบคุมภายในโรงพยาบาลและเครือข่าย คปสอ.วังสมบูรณ์	๑. เพื่อเป็นการทบทวนกฎเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการประเมินควบคุมภายใน ๒. เพื่อปรับความเข้าใจในเรื่องการปฏิบัติงานให้เป็นตามเกณฑ์การประเมินควบคุมภายใน	หน่วยบริการเป็นองค์กรคุณธรรม มีประสิทธิภาพ ระบบงานและผ่านเกณฑ์ตัวชี้วัดทุกระบบงาน	๑. หน่วยบริการผ่านเกณฑ์ประเมินควบคุมภายในกระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ ๘๐ ๒. หน่วยบริการผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐
๒	ประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องระเบียบพัสดุและติดตามการบันทึกโปรแกรมบัญชีเกณฑ์คงค้าง	๑. เพื่อเป็นการทบทวนความรู้ความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุและด้านการเงินและบัญชี ๒. เพื่อเป็นพื้นที่ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุและด้านการเงินและบัญชีทั้งในส่วนโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสมบูรณ์พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	การจัดกิจกรรมดังกล่าวสามารถพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งในส่วนโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสมบูรณ์ ให้ดำเนินงานบรรลุผลไปสูเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้	หน่วยบริการผ่านเกณฑ์ประเมินควบคุมภายใน ๕ มิติ กระทรวงสาธารณสุขไม่น้อยกว่าร้อยละ ๙๐

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การวางแผนและบริหารกำลังคน				
๑	การบริหารจัดการอัตรากำลังในส่วนของผู้บริหาร พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายได้อื่น) ตามแผนกำลังคนตามการจัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพที่ ๖ (ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗)	เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกำลังคนตามการจัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพที่ ๖ (ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗)	สามารถบริหารจัดการกำลังคน โดยปรับแผนกำลังคนตามการจัดระบบบริการโดยเขตสุขภาพที่ ๖ ปี ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗ ให้เข้ากับการวางแผนและยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล	๑. ผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยรวมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานของแต่ละกลุ่มงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ ๒. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของหัวหน้ากลุ่มงาน ๓. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ๔. ข้อผิดพลาดเนื่องมาจากปัญหาการจัดภาระงานไม่เหมาะสมของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ปฏิบัติงานไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)			
	การวางแผนและบริหารกำลังคน			
๒	การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลังในส่วนของข้าราชการ ชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน) สายวิชาชีพ	<p>๑.เพื่อให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำโดยไม่เกินกรอบอัตรากำลังขั้นสูงตามโครงสร้างกรมที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน</p> <p>๒.เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการจัดสรรกำลังคนสายวิชาชีพให้เหมาะสมตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p>๓.จากการดำเนินงานกิจกรรมดังกล่าว ยังเป็นการรวบรวมข้อมูลที่เป็นต้องใช้ในการวิเคราะห์และพิจารณาการจัดสรรกำลังคนในปีงบประมาณถัดไป</p>	<p>จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพมีปริมาณเพียงพอต่อภาระงานทำให้การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์เป็นไปอย่างราบรื่น</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการกำลังคนสายวิชาชีพให้เข้ากับการระงงานที่ได้รับอย่างเหมาะสมของหัวหน้ากลุ่มงาน</p> <p>๒.จำนวนบุคลากรสายวิชาชีพของแต่ละกลุ่มงานเป็นไปตามระบุไว้ในกรอบอัตรากำลังขั้นต่ำ</p> <p>๓.ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์</p> <p>๔.ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรสายวิชาชีพรายบุคคลไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ต่อปีงบประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑	ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)			
	การวางแผนและบริหารกำลังคน			
๓	การบริหารจัดการการกอบอัตรากำลังในส่วนของผู้จ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนนอกงบประมาณ) และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน)	<p>๑. เพื่อเสริมกำลังคนในส่วนที่ยังมีปัญหาเรื่องภาระงานที่มากเกินไป</p> <p>๒. เพื่อให้การจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน)เป็นไปอย่างเหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับและการใช้งบประมาณในส่วนนี้จะไม่เป็นปัญหาต่อวงเงินจัดสรรที่ได้รับ</p> <p>๓. เพื่อเป็นการปรับอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการบางอย่างที่ได้รับในกรณีที่เปลี่ยนแปลงจากลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) เป็นลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนนอกงบประมาณ)</p> <p>๔. เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการในส่วนของค่าตอบแทนลูกจ้างชั่วคราวในภาพรวมของโรงพยาบาลวังสมบูรณ์</p>	<p>๑. ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุงที่จ้างมาสามารถเสริมประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวมขององค์กร ทำให้การทำงานราบรื่นยิ่งขึ้น</p> <p>๒. ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนนอกงบประมาณ)ที่ได้รับการปรับอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการบางประการปฏิบัติงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ</p>	<p>๑. จำนวนลูกจ้างที่จ้างมาสอดคล้องกับภาระงานที่คาดว่าจะได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ต่อปีงบประมาณ</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จในการบริหารจัดการลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนนอกงบประมาณ) ของหัวหน้าแต่ละกลุ่มงาน</p> <p>๓. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายวัน) และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือนนอกงบประมาณ) คิดเป็นรายบุคคล ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ ต่อปีงบประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p> <p>การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง</p>				
๑	<p>การส่งคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิงสมบูร์ณและหัวหน้ากลุ่มงานเข้าอบรมผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้นและอบรมผู้บริหารการ สาธารณสุขระดับกลางจำนวนรวมทั้งสิ้น ๒ ราย</p>	<p>เพื่อเสริมทักษะการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็น ประโยชน์ในการดำเนินงานภายใน หน่วยงาน</p>	<p>ผู้เข้าอบรมหลักผู้ทรงคุณวุฒิ สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ใน การบริหารจัดการภายใน หน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ผู้เข้าอบรมสามารถ นำทักษะมาประยุกต์ใช้ในการ ดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยวัดจากสำเร็จ จากตัวชี้วัดด้านการบริหารต้อง ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๙๐ ๒. ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องการ บริหารที่ไม่เหมาะสมหรือมีไม่ ครบเกินร้อยละ ๕ คิดจาก จำนวนเรื่องร้องเรียนทั้งหมด ๓. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัด ส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วิงสมบูร์ณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p>				
<p>การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง</p>				
๒	<p>การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมผู้บริหารทางการพยาบาลจำนวน ๒ ราย</p>	<p>เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งทางการบริหารของกลุ่มงานการพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะปรับใช้ในการทำงานในด้านบริหารต่อไปในอนาคต</p>	<p>ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารที่ดี สามารถนำความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมมาใช้ ภายในกลุ่มงานการพยาบาลตามความเหมาะสมของภาระงานที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๑. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการตามผลสัมฤทธิ์ของผู้ที่เข้ารับการอบรมในด้านที่เกี่ยวกับภาระอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๒. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลต่อผู้เข้ารับการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ๓. ระดับความสำเร็จของผลงานที่ผู้เข้ารับการอบรมได้รับมอบหมายเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ซึ่งภาพรวมความสำเร็จไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากเกณฑ์การประเมิน</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				
๓	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาความเป็น สุดยอดผู้นำด้านสาธารณสุข(อัศวิน) จำนวน ๑ ราย	เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ เฉพาะด้านสาธารณสุข ของผู้ได้รับคัดเลือกให้สามารถ ชี้นำให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับ มอบหมาย	ผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับอบรม นำความรู้และทักษะที่ได้มา ปรับใช้ในการบริหารจัดการ ภายในหน่วยงานอย่าง เหมาะสม	๑.ความผิดพลาดอันเนื่องมาจาก การบริหารจัดการภายในกลุ่ม งานของผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับ การอบรมหลักสูตรดังกล่าวไม่ เกิน ๕ เรื่องต่อปีงบประมาณ ๒.ระดับความสำเร็จของแผน ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล ว่างสมบูรณ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ผู้ได้รับคัดเลือกให้เข้ารับอบรม ๓.จำนวนข้อร้องเรียนของ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ได้รับ คัดเลือกให้เข้ารับอบรม ไม่เกิน ๓ เรื่อง ต่อปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				
๔	การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลผู้สูงอายุและสารเสพติด จำนวน ๑ ราย	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ได้รับคัดเลือกให้มีความรู้และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ๒. เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาจากอบรมมาปรับใช้ในงานจิตเวชและยาเสพติด	๑. ผู้ได้รับคัดเลือกผ่านการอบรมหลักสูตรดังกล่าวจากสถาบันที่ได้รับการรับรองจากสภาการพยาบาล ๒. ผู้ได้รับคัดเลือกสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการดำเนินงานกลุ่มจิตเวชและยาเสพติด	๑. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ได้รับคัดเลือกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๒. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบูรณ์ ปี ๒๕๖๗ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง ๓. ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานกลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p> <p>การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง</p>				
๕	<p>การส่งบุคลากรเข้าประชุมฟื้นฟูความรู้พยาบาลเชิงปฏิบัติ ทั่วไปจำนวน ๒ ราย เพื่อพัฒนาศักยภาพเป็นอาจารย์ ผู้สอนภาคปฏิบัติหลักสูตรอบรมการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไปในเครือข่ายวิทยาลัย พยาบาลพระปกเกล้าจำนวน ๒ ราย</p>	<p>๑. เพื่อเป็นทบทวนองค์ความรู้ ในเรื่องเวชปฏิบัติทั่วไป (การ รักษาโรคเบื้องต้น) ของผู้ได้รับ คัดเลือก ๒. เพื่อนำองค์ความรู้ที่ถูกต้อง จากการประชุมมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ ต่อไป</p>	<p>ผู้ได้รับคัดเลือกสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการประชุม มาปรับใช้ในการดำเนินงาน ส่วนที่เกี่ยวข้องได้อย่างมี ประสิทธิภาพและสามารถ ถ่ายทอดความรู้ที่ได้รับมา ให้แก่เพื่อนร่วมงานได้เป็น อย่างดี</p>	<p>๑. ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ ได้รับคัดเลือกในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๒. ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินงานทั้งในส่วนของ ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและ การปฏิบัติงานในแผน ยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>
๖	<p>การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการพยาบาล เฉพาะทางสาขาการจัดการโรคเรื้อรังจำนวน ๑ ราย</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ ได้รับคัดเลือกในด้านจัดการ โรคเรื้อรัง ๒. เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมหลักสูตรดังกล่าวมา ปรับใช้ในการดำเนินงานในส่วน ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>ผู้ได้รับคัดเลือกสามารถนำ ความรู้ที่ได้จากการอบรม หลักสูตรดังกล่าวมาปรับใช้ใน การดำเนินงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>๑. ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ ได้รับคัดเลือกในส่วนที่เกี่ยวข้อง กับการอบรมไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ ๒. ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินงานทั้งในส่วนของ ปฏิบัติงานตามภารกิจหลักและ การปฏิบัติงานในแผน ยุทธศาสตร์ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p>				
<p>การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง</p>				
๗	<p>การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางสาขาการพยาบาลเวชปฏิบัติฉุกเฉินจำนวน ๑ ราย</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้านการแพทย์ฉุกเฉิน ๒. เพื่อยกระดับการปฏิบัติงานทางด้าน การแพทย์โรงพยาบาล</p>	<p>ผู้ได้รับคัดเลือกสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานการบริการพยาบาล ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน</p>	<p>๑. การดำเนินงานของห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉินเป็นไปตามมาตรฐานการบริการพยาบาล ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน วัตถุประสงค์ชีวิตคุณภาพการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โดยมีผ่านเกณฑ์แต่ละตัวชี้วัดซึ่งรวมแล้วไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากตัวชี้วัดทั้งหมด</p> <p>๒. ระดับความสำเร็จในการทำงานด้านการแพทย์ฉุกเฉินของโรงพยาบาล</p> <p>๓. ผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ที่เข้ารับการอบรมในด้านที่ เกี่ยวข้องกับการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ</p> <p>๔. ระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล</p> <p>วังสมบูรณ์</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)</p> <p>การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง</p>				
๘	<p>การส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมหลักสูตรการใช้วิทยุคมนาคมแบบสังเคราะห์ความถี่จำนวน ๓ ราย</p>	<p>เพื่อเป็นความรู้ประกอบการปฏิบัติงานทางด้านการแพทย์ฉุกเฉิน</p>	<p>ผู้ได้รับคัดเลือกมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการใช้เครื่องวิทยุโทรคมนาคมแบบสังเคราะห์</p>	<p>๑.ความผิดพลาดจากการใช้เครื่องวิทยุโทรคมนาคมแบบสังเคราะห์ในการแพทย์ฉุกเฉินไม่เกินร้อยละ ๕ จากจำนวนครั้งที่ปฏิบัติงานปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p> <p>๒.ระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานทางด้านการแพทย์ฉุกเฉินในปีงบประมาณ ๒๕๖๗</p>
๙	<p>การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการใช้โปรแกรม RCM ให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้องและมีกรรมการดำเนินงานโครงการศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกในด้านการใช้งานโปรแกรม RCM</p>	<p>๑.เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะการใช้งานโปรแกรม RCM ในระดับที่สามารถใช้งานได้</p> <p>๒.เพื่อนำโปรแกรม RCM มาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓.เพื่อศึกษาการใช้งานโปรแกรม RCM และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาดูงานมาพัฒนาการใช้งานโปรแกรม RCM</p>	<p>๑.ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการใช้โปรแกรม RCM อยู่ในระดับที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานส่วนที่เกี่ยวข้องได้</p> <p>๒.ผู้เข้าร่วมศึกษาดูงานได้รับความรู้ที่เป็นประโยชน์และสามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ในการดำเนินงานให้เหมาะสมกับหน่วยงานได้</p>	<p>๑.ผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ได้รับคัดเลือกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ</p> <p>๒.ระดับความสำเร็จในการใช้โปรแกรม RCM ร่วมกับการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ</p> <p>๓.ร้อยละความผิดพลาดที่เกิดจากการใช้โปรแกรม RCM ไม่เกินร้อยละ ๑ จากจำนวนที่ผู้รับผิดชอบเข้าใช้งานในปีงบประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)				
การบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีทักษะและสมรรถนะสูง				
๑๐	ส่งนักเรียนทุนหลักสูตรพยาบาลศาสตร์บัณฑิตเพื่อเข้า ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลวังสมบูรณ์	๑. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการ บริหารกรอบอัตรากำลังให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๒. เพื่อเสริมการทำงานภายใน องค์กรให้มีประสิทธิภาพมาก ยิ่งขึ้น	นักเรียนทุนสายวิชาชีพสามารถ เสริมการปฏิบัติงานภายใน องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	๑. ระดับความสำเร็จในการเป็น ส่วนหนึ่งที่สำคัญในงานตาม ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์ ๒. ผลการประเมินการปฏิบัติ ราชการไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)				
๑	การปรับปรุงระบบบุคลากรและระบบลา ในโปรแกรม HOSOffice	๑. เพื่อให้ข้อมูลในระบบ บุคลากรมีความสมบูรณ์เพื่อให้ ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลและ สามารถดึงข้อมูลไปใช้งานได้ ๒. เพื่อทดแทนระบบการลา รูปแบบเก่าที่ดำเนินงานโดยการ ใช้กระดาษเป็นหลักเพื่อความ สะดวกและความแม่นยำของ ข้อมูล	ระบบบุคลากรและระบบการลา มีความสมบูรณ์พร้อมให้ บุคลากรในโรงพยาบาล วังสมบูรณ์ใช้งานได้	๑. ความสมบูรณ์ของข้อมูลใน ระบบบุคลากรและระบบการลา ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๓๕ ๒. ระดับความพึงพอใจของ ผู้ใช้บริการระบบบุคลากรและ ระบบการลาไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๓๕ ๓. ผลงานตามตัวชี้วัดของผู้รับ ขอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)			
การสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน				
๑	การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมถึงการเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่มีอยู่ไปสู่ความเป็นเลิศในหน้าที่รับผิดชอบ	<p>๑.เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร</p> <p>๒.เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๓.เพื่อให้การดำเนินงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติงานตามภารกิจและการดำเนินกิจกรรมในแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบุญในปี ๒๕๖๗</p>	<p>๑.การดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลของแต่ละกลุ่มงานบรรลุผลตามแผนงานที่ได้วางไว้</p> <p>๒.บุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในงานที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลตามกลุ่มงาน</p> <p>๒.จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐</p> <p>จากจำนวนบุคลากรทั้งหมดที่จะดำเนินการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>ปฏิบัติงาน</p> <p>๓.ผลการประเมินการปฏิบัติราชการด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้ได้รับคัดเลือกในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอบรมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในปีงบประมาณ</p> <p>๔.ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปฏิบัติงานตามภารกิจและการดำเนินกิจกรรมในแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวังสมบุญปี ๒๕๖๗</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๓	ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)			
	การยกย่องชมเชยและให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม			
๒	การจัดประกวดบุคคลต้นแบบผู้ปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจ	เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความตั้งใจการทำงานและปฏิบัติตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายไปอย่างดี	๑.บรรยากาศในการทำงานเป็นไปในแนวทางที่ดี ๒.บุคลากรผู้ได้รับรางวัลการประกวดบุคคลต้นแบบมีความภาคภูมิใจและมีแนวโน้มที่จะยังคงปฏิบัติงานอยู่ที่หน่วยงานเดิม	๑.อัตราความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากรร้อยละ ๗๕ ๒.อัตราการหมุนเวียนของบุคลากรในหน่วยงานในปีงบประมาณไม่เกินร้อยละ ๒๐ จากจำนวนบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด ๓.อัตราการหมุนเวียนของบุคลากรในหน่วยงานที่ปฏิบัติงานมากกว่า ๓ ปี ในปีงบประมาณไม่เกินร้อยละ ๒๐ จากจำนวนบุคลากรในหน่วยงานทั้งหมด

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</p> <p>การประเมินผลการทำงานทรัพยากรบุคคล</p>				
๑	<p>การประเมินผลการทำงานทรัพยากรบุคคล พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ)</p>	<p>เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ ของบุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอก ระบบ) ที่ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับ มอบหมายว่าศักยภาพเพียงพอกับงานหรือไม่</p>	<p>บุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอก ระบบ) สามารถปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการรวบรวมผลการ ปฏิบัติงานจากหัวหน้าแต่ละ กลุ่มงานตามเวลาที่กำหนด ๒.ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการจัดการประชุม พิจารณาถ้อยแถลงของบุคลากร พิจารณาความหมายในเวลาที่กำหนด ๓.ความสมบูรณ์ของข้อมูลผล การประเมินที่จะนำเสนอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สระแก้วคิดเป็นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ๔.ผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรตามกลุ่มเป้าหมายผ่าน เกณฑ์การประเมินตั้งแต่ระดับดี จนถึงระดับดีเยี่ยมคิดเป็น ร้อยละ๙๐ จากจำนวนบุคลากร กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)</p> <p>การประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการ</p>				
๒	<p>การประเมินผลการทำงานปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอกระบบ) (ต่อ)</p>	<p>เพื่อเป็นการประเมินศักยภาพ ของบุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอก ระบบ) ที่ปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับ มอบหมายว่าศักยภาพเพียงพอกับงานหรือไม่</p>	<p>บุคลากรในกลุ่มข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือนและรายเดือนนอก ระบบ) สามารถปฏิบัติงานตาม ตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๕.ระดับความสำเร็จในการ ดำเนินการส่งผลประเมินการ ปฏิบัติราชการให้สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดสระแก้วตาม เวลาที่กำหนด ๖.จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องผล การประเมินปฏิบัติงานราชการ ไม่เกินร้อยละ ๕ ต่อปีงบประมาณ ๗.ระดับความสำเร็จของผลงาน ตามตัวชี้วัดบุคลากร กลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นไปตาม ยุทธศาสตร์โรงพยาบาล วังสมบูรณ์</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</p> <p>การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานวินัย บนหลักของความเสมอภาค หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน</p>		<p>๑. เพื่อเป็นการกำกับกรปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. เพื่อเป็นการแสดงถึงความจริงใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลที่จะไม่ละเลยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและเป็นบรรทัดฐานที่ดีในการทำงานภายในองค์กร</p>	<p>ผู้ปฏิบัติงานแสดงความรับผิดชอบต่อการทำงานเมื่อเกิดความผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหายทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรอย่างเหมาะสม</p>	<p>๑. จำนวนความผิดพลาดในการปฏิบัติงานภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลไม่เกิน ๕ เรื่องต่อปีงบประมาณ</p> <p>๒. จำนวนความผิดพลาดในการปฏิบัติงานภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลที่ไม่มีการแสดงความรับผิดชอบไม่เกิน ๓ เรื่องต่อปีงบประมาณ</p> <p>๓. จำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการลงโทษทางวินัยเนื่องจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรไม่เกิน ๓ คนจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๔	ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)			
การรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานวินัย บนหลักของความสามารถ หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน				
๒	การแสดงความรับผิดชอบต่อการดำเนินการที่ผิดพลาดที่ทำให้เกิดความเสียหายของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลในส่วนของผู้บังคับบัญชา	<p>๑. เพื่อแสดงออกถึงภาวะผู้นำต่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>๒. เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้แก่ผู้บังคับบัญชาภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. เพื่อเป็นการแสดงออกถึงความจริงใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในฐานะที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานและเป็นผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร</p>	<p>หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากความผิดพลาดของตนเองหรือของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมเที่ยงตรงและโปร่งใส</p>	<p>๑. จำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลได้รับการแก้ไข คิดเป็นร้อยละ ๙๐ จากจำนวนความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในปัจจุบันประมาณ</p> <p>๒. จำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับผลกระทบทางวินัยเนื่องจากความผิดพลาดในการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเสียหายในระดับองค์กรไม่เกิน ๓ คนจากจำนวนผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายทั้งหมด</p> <p>๓. ข้อร้องเรียนเรื่องการลงโทษทางวินัยกับผู้ปฏิบัติงานกลุ่มเป้าหมายไม่เกิน ๓ เรื่องต่อปัจจุบันประมาณ</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)</p>				
<p>ความโปร่งใสของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและความพร้อมให้มีการตรวจสอบ</p>				
๑	<p>การดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)</p>	<p>เพื่อเป็นการแสดงถึงความโปร่งใสในการดำเนินงานของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน</p>	<p>กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลมีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน</p>	<p>๑.ระดับความสำเร็จในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOITที่ ๖ ถึง MOITที่๘) ๒.ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOITที่ ๖ ถึง MOITที่๘) ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ จากจำนวนตัวชี้วัดการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทั้งหมด</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๕	คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)			
๑	ประชุมเชิงปฏิบัติการเชิงพัฒนาบุคลากรโดยใช้นวัตกรรมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	<p>๑. เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร</p> <p>๒. เป็นพัฒนาศักยภาพกายภาพของบุคลากรในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นทักษะในด้านการทำงานร่วมกัน</p> <p>๓. ผลลัพธ์จากงานที่ใช้ทักษะในด้านการทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น</p>	พัฒนาประสิทธิภาพบุคลากร โรงพยาบาลวังสมบูรณ์และเครือข่ายคู่องค์กรคุณธรรมควบคู่กับการพัฒนาล้างคม	<p>๑. หน่วยบริการผ่านเกณฑ์ประเมินองค์กรแห่งความสุภาพน้อยกว่าร้อยละ ๓๐</p> <p>๒. หน่วยบริการมีการขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมผ่านตามเกณฑ์ประเมิน</p>
๒	สำรวจ ติดตาม วัดผล กิจกรรมประเมินความพึงพอใจของกิจกรรมและความพึงพอใจความผูกพันองค์กรของบุคลากร	<p>เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงและพัฒนาการจัดการจัดการในด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในปีต่อไป ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน</p>	ความพึงพอใจของบุคลากรในโรงพยาบาลอยู่ในเกณฑ์ดี บุคลากรพึงพอใจต่อกิจกรรมในด้าน การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรที่ทางกลุ่มงานบริหารทั่วไปจัดขึ้น	อัตราการอยู่ดีมีสุขและความผูกพันบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๗๕
๓	ประชุมเชิงปฏิบัติการประสานสัมพันธ์ คปสอ.วังสมบูรณ์และประกวดบุคคลต้นแบบ “ด้านพัฒนางาน ขวัญใจ คปสอ.วังสมบูรณ์”	<p>เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาลและบุคลากรในสสอ.วังสมบูรณ์ที่ต้องร่วมกันทำงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเครือข่าย คปสอ.วังสมบูรณ์</p>	บุคลากรในเครือข่าย คปสอ.วังสมบูรณ์ มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ส่งผลต่อการดำเนินงานภายในเครือข่ายที่มีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น	<p>อัตราการอยู่ดีมีสุขและความผูกพันบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๗๕</p>

ที่	ชื่อกิจกรรม	วัตถุประสงค์	ความคาดหวังต่อกิจกรรม	ตัวชี้วัด
<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of work-life and Work-life balance)</p>				
๔	<p>ประกวดต้นแบบด้านสุขภาพ “ออกกำลังวันละนิดชีวิตโรด”</p>	<p>เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรหันมาดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองมากขึ้น ซึ่งส่งผลที่ดีต่อสุขภาพของบุคลากรในองค์กร</p>	<p>บุคลากรทั่วไปมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ส่วนบุคลากรที่มีสุขภาพไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว มีแนวโน้มที่จะมีสุขภาพที่ดีขึ้น ส่งผลที่ดีต่อความสุขในการทำงาน</p>	<p>อัตราของการ Turnover Rate ของบุคลากรภาพรวมน้อยกว่าร้อยละ ๓</p>
๕	<p>ประเมินสมรรถนะและตรวจสุขภาพประจำปี ตรวจสุขภาพฟันและการให้ความรู้ให้กับลูกของเจ้าหน้าที่</p>	<p>เพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในด้านร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ โดยบุคลากรทั่วไปมีสุขภาพร่างกายตามมาตรฐานส่วนบุคคลที่ไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว ร่างกายอยู่ในเกณฑ์การประเมินที่รับได้ ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวส่งผลที่ดีต่อจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>อัตราของการ Turnover Rate ของบุคลากรภาพที่ปฏิบัติงานมากกว่า ๓ ปี น้อยกว่าร้อยละ ๓</p>