



แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเกล้า
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลเกล้า
อ.เกล้า จ.มหาสารคาม

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลแกด้า ปังบประมาณ พ.ศ. 2569

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลแกด้า มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมีอาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแกด้า

❖ วัตถุประสงค์

การกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผนที่สำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแกด้ามาพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่องของโรงพยาบาลแกด้า

❖ ยุทธศาสตร์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นโรงพยาบาลในดวงใจของคนแกด้า ภายในปี 2572

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาคุณภาพระบบบริการสุขภาพ (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูและคุ้มครองผู้บริโภค) อย่างต่อเนื่อง
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมระบบสุขภาพโดยภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม
4. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีคุณภาพ มีความสุข และมีความปลอดภัยในการทำงาน

ค่านิยม

สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ใส่ใจบริการ ทำงานเป็นทีม

จุดเน้น/เข็มมุ่ง

1. พัฒนาคุณภาพการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง(สภาวะแทรกซ้อนผู้ป่วยโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูง) ชะลอภาวะไตเสื่อมของผู้ป่วยไตวายเรื้อรัง เพิ่มจำนวนผู้ป่วยไตวายระยะที่ 5 เข้าสู่ระบบการรักษาโดยการฟอกไต)
2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพ เน้นกลุ่มผู้ป่วย Stroke ,Sepsis , DM, จิตเวช, ยาเสพติด TB, STEMI และ Palliative care
3. ความปลอดภัยของผู้รับบริการและผู้ให้บริการ (3P Safety)
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการ

❖ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลแกดดำ มีนโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลแกดดำ โดยยึดหลักการสำคัญ 5 ประการดังต่อไปนี้

1. หลักคุณธรรม (Merit-based)

องค์กรยึดหลักคุณธรรม ความโปร่งใส และความเสมอภาค ในทุกระบวนการด้านทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การพัฒนา และการพิจารณาผลตอบแทน โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นสำคัญ ปราศจากการเลือกปฏิบัติหรืออคติใด ๆ

2. หลักสมรรถนะ (Competency-based)

องค์กรกำหนดกรอบสมรรถนะ (Competency Framework) ที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competencies) สมรรถนะตามสายงาน (Functional Competencies) และสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competencies) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสรรหา พัฒนา ประเมิน และวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับการเปลี่ยนแปลง

3. หลักผลงาน (Performance-based)

องค์กรยึดหลักการบริหารผลงานที่มีเป้าหมายชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร โดยกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) ที่เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้ ผลการประเมินจะถูกนำไปใช้ในการพิจารณาความก้าวหน้า การให้รางวัล ค่าตอบแทน และการพัฒนาอย่างเหมาะสมเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

4. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)

องค์กรส่งเสริมการกระจายอำนาจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลไปยังหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาตามระดับที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน ควบคู่กับการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และระบบกำกับดูแลที่ชัดเจน เพื่อรักษามาตรฐานและความเป็นธรรมทั่วทั้งองค์กร

5. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

องค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เอื้อต่อสุขภาพกายและใจ สนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพซึ่งกันและกัน เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันและภาคภูมิใจในองค์กร

❖ สรุปยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
2. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการ ของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทัน เทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น
4. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณา การร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งมั่น ความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. กลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลแกด้า สอดรับกับ บทบาทภารกิจขององค์กรที่มีการปรับปรุงโครงการบริหาร พร้อมกับการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคลให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ 1 : การวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

กลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถที่หลากหลายมากขึ้น

กลยุทธ์ที่ 4 : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานให้มุ่งเน้นความโปร่งใส และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

1) เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลแกด้า มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้และทักษะที่หลากหลายในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ก้าวทันเทคโนโลยี มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานในหน้าที่ให้มีคุณภาพสูงสุด

2) เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในสอดคล้องการดำเนินงานตามภารกิจของโรงพยาบาลแกด้า และสนับสนุนแผนการดำเนินงานและตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3) เพื่อสร้างจิตสำนึกให้เกิดความรักองค์กร สร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อร่วมผลักดันองค์กรให้สามารถดำเนินไปในทิศทางที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) เพื่อปลูกฝังทัศนคติในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน

3. เป้าหมาย

บุคลากรของโรงพยาบาลแกด้า ทุกระดับมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและ ทัศนคติที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงมีความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีทักษะหลากหลาย ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการ ปฏิบัติงานในยุคสังคมดิจิทัลได้อย่างทันท่วงที และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลง



4. แนวทางดำเนินงาน

4.1 การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น

1) บริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างโดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลแคว้นตามกรอบโครงสร้างและอัตรากำลัง 2569 โดยพิจารณาให้มีการดำเนินการ ดังนี้

- กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับแผนงานโครงการ

- วิเคราะห์งาน (Job Analysis) และนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน สร้าง Career Path เพื่อให้สามารถเติบโตได้ในสายงาน

- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคลากรให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่างเหมาะสมและตามความจำเป็น

2) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

4.2 การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

1) ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2) มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

4.3 พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

มุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งภายในองค์กร ปลูกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้ สอดคล้องกับทิศทางการส่งเสริมการพัฒนาประเทศของรัฐบาลและตามนโยบายการบริการงานที่จะต้อง ปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้นโดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ดังนี้

1) ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบายของหน่วยงานภาครัฐ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับปรุง ระบบงาน กฎระเบียบใหม่ ๆ ทั้งในหน่วยงาน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปด้วยความถูกต้อง



2) ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน เข้าร่วมการประชุมวิชาการ รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สร้างเสริมวิถีคิด เรียนรู้นวัตกรรม หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคิดวิเคราะห์เพื่อน มาพัฒนาระบบการทำงานของ ตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร (Management Competency) มีทักษะ ในการคิด วิเคราะห์แผนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีทักษะในการ สอนงาน ความเป็นผู้นำ ฯลฯ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับหน่วยงาน ภายนอกได้อย่างมี ประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อพัฒนา ทักษะให้ที่พร้อมจะ ก้าวสู่การทำงานระดับบริหารต่อไป

4) มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้

4.4 ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมใน การทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดี รักร้องค์กร คิดบวก การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นต้น

5. แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
กลยุทธ์ที่ 1: การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ			
กิจกรรมที่ 1 : ปรับปรุงกำลังคน และบทบาทหน้าที่ตามภารกิจหลัก และ ภารกิจรอง กำหนดกรอบอัตรากำลัง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่ เหมาะสม กับแผนงานโครงการ	บุคลากร รพ.แกด้า	- คำสั่งมอบหมายให้ ข้าราชการปฏิบัติงาน และ กรอบโครงสร้าง การ บริหาร - การประชุม คณะกรรมการ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป (HR)
กลยุทธ์ที่ 2: พัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน			
กิจกรรมที่ 2 : ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง กับการ บริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับ สถานการณ์ ปัจจุบัน	บุคลากร รพ.แกด้า	-มีการออกประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง กับ การบริหารงาน บุคคลที่ ปรับปรุงให้	กลุ่มงานบริหารทั่วไป (HR)

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
		เหมาะสมกับ สถานการณ์ปัจจุบัน -มีการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารอย่างเปิดเผย ตรวจสอบได้	
กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน			
กิจกรรมที่ 3 : การส่งเสริมให้เกิด ความเข้าใจในองค์กรและระบบ ราชการที่เกี่ยวข้อง			
3.1) จัดกิจกรรมปฐมนิเทศ ผู้ปฏิบัติงานที่รับเข้าทำงานใหม่	บุคลากร รพ.แกด้า	ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าทำงาน ใหม่ทุกคนต้องผ่านการ ปฐมนิเทศ	กลุ่มงานบริหารทั่วไป (HR) และหน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
3.2) กิจกรรมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการการพัฒนากลยุทธ์ สร้าง องค์กรสู่ความสำเร็จ	บุคลากร รพ.แกด้า	จำนวน 1 ครั้ง	ทุกกลุ่มงาน
กิจกรรมที่ 4 : การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน			
4.1) จัดกิจกรรมฝึกอบรม เสริมสร้างทักษะพื้นฐานในการ ทำงาน การพัฒนาดิจิทัลคอน เทนต์/ระบบ เทคโนโลยีสมัยใหม่/ การบริหารจัดการ อย่างมี ประสิทธิภาพ/การพัฒนาองค์กร สู่ยุคดิจิทัล/การใช้สื่ออย่าง สร้างสรรค์/ การศึกษาดูงานจาก หน่วยงานภายนอก	บุคลากร รพ.แกด้า	อย่างน้อย 2 ครั้ง หรือ ตามความต้องการและ ความเหมาะสมในช่วง ระหว่างปี	IT + HR
4.2) จัดกิจกรรมฝึกอบรม/ ซักซ้อม ความเข้าใจในการปฏิบัติติดตาม กฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ราชการที่เกี่ยวข้อง/รับทราบ ทิศทาง นโยบายการทำงานของ รัฐบาลในด้าน ต่าง ๆ การควบคุม ภายใน ความเสี่ยง ฯลฯ	บุคลากร รพ.แกด้า	อย่างน้อย 5 ครั้ง	ทุกกลุ่มงาน

แผนงาน/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
4.3) กิจกรรมฝึกอบรมหลักสูตรตามความต้องการเฉพาะด้าน	บุคลากร รพ.แกด้า	ตามความต้องการ/เหมาะสมในช่วงระหว่างปี	ทุกกลุ่มงาน
กิจกรรมที่ 5 : การพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างาน / ผู้บริหาร			
5.1) มีการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างาน / ผู้บริหาร	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่/บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ทุกกลุ่มงาน
5.2) อบรมหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร / ทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ / บริหาร ทรัพยากรบุคคล ฯลฯ	ผู้ปฏิบัติงานระดับหัวหน้างาน / ผู้บริหาร	บุคลากรที่เตรียมเป็นผู้นำ / ผู้บริหาร / ผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน	ทุกกลุ่มงาน
กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความผูกพันและความผูกพันในองค์กร			
กิจกรรมที่ 6 : สร้างทัศนคติที่ดีในการำทำ งานด้วยความโปร่งใสปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกัน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย			
6.1 เสริมสร้างบุคลากรให้มีสุขภาพดี มีความปลอดภัย มีความสุข และผูกพัน	บุคลากร รพ.แกด้า	บุคลากรเป็นต้นแบบสุขภาพ (Health Model)	ทุกกลุ่มงาน
6.2) การสื่อสารองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคม (จิตอาสา)	บุคลากร รพ.แกด้า	อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี	ทุกกลุ่มงาน

❖ ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

- (1) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
- (2) บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน



- (3) มีการปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลแผนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ส่วนงานต่าง ๆ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และจะได้นำแผนการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

❖ **ตัวชี้วัด/เป้าหมายการดำเนินงาน**

- (1) ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ 2569 อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง
- (2) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ เป้าหมายการทำงานเป็นทีม และ/หรือ ได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ 1 ครั้ง

❖ **ผลที่คาดว่าจะได้รับ**

- (1) โรงพยาบาลแกด้าสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพให้ สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- (2) ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลแกด้า ทุกคนได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- (3) ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำการ บริหาร การวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้มีทักษะที่ เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ผู้เสนอแผน

(นางสาวอนงค์นาฏ จันทะฤทธิ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป
วันที่ ๓๐ สิงหาคม 2568

ผู้เห็นชอบ/อนุมัติแผน

(นางเพชรดา ฉ่ำมณี)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลแกด้า
วันที่ ๓๐ สิงหาคม 2568