

## แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ของโรงพยาบาลบางปลาหม่า

### ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลบางปลาหม่าได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการของโรงพยาบาลบางปลาหม่าตามนโยบายและทิศทางการดำเนินงาน กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๖๘ ข้อ ๖. พัฒนาองค์กรสู่สมรรถนะสูงและบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น และตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพจังหวัดสุพรรณบุรี ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖ -๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรในระบบสุขภาพให้มีสมรรถนะสูง และมีความสุขในการทำงาน

พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ : ๔ ด้าน + ๓ ประเด็น -๔ ด้าน

ได้แก่ (๑) เทคโนโลยีดิจิทัล (๒) นวัตกรรม (๓) วิจัย (๔) การมีส่วนร่วม -

๓ ประเด็น ได้แก่ ๕ กลุ่มโรค + ผู้สูงอายุ + การสื่อสารในการสร้างการรับรู้ให้แก่ประชาชน ๒. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ๓. เสริมสร้างความสุขให้แก่บุคลากร ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) สุขภาพเงินดี (Happy Money)

(๒) ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

(๓) ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน (Happy work-life)

นโยบายมุ่งเน้น นพ.สสจ.สุพรรณบุรี ปี ๒๕๖๖ ข้อ ๖.พัฒนาและยกระดับหน่วยงานในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีให้มีสมรรถนะสูงด้วยแนวทาง ๔ T

Trust สร้างความไว้วางใจกับประชาชน บุคลากรและเครือข่าย

Teamwork & Talent ทำงานเป็นทีม และสนับสนุนคนเก่งที่สร้างความเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี one for all /all for one

Technology ใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า

เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็วแม่นยำ digital technology and biotechnology

Targets ทำงานแบบมุ่งเป้าหมาย สามารถจัดการทรัพยากร

## ระบบราชการ ๔.๐ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.)

เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย ๔.๐ ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่ เชื่อถือได้ไว้วางใจและเป็นที่ ฟังของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไป ให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการ บริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ (Big Government Data) และระบบ ดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized or Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อ ได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทาง โทรศัพท์มือถือ

๓. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ความสำเร็จของการพัฒนาไปสู่ระบบราชการ ๔.๐ ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย ๓ ประการ ได้แก่

๑. การสานพลังระหว่างภาครัฐและ ภาคส่วนอื่น ๆ ในสังคม (Collaboration) เป็นการ ยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน (Coordination) หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation) ไปสู่การร่วมมือกัน (Collaboration) อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ เป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำเอาทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกัน มีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการ ของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเอง โดยลำพังอีกต่อไป หรือเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ” แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ๒๓

๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ Solutions ใหม่ ๆ ทำให้เกิด Big Impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้สามารถ ตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ อันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจินตนาการ (Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบปฏิบัติจริงและขยายผลต่อไป

๓. การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization / Digitalization) เป็นการผสมผสานกัน ของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (Cloud Computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟน และเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน (Collaboration Tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนอง ความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ ทุกอุปกรณ์ และช่องทางได้อย่างมั่นคงปลอดภัย และประหยัด ในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด (Mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็น และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตน อันจะช่วยให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Change Leader) เพื่อสร้างคุณค่า (Public Value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน ภาพที่ ๒-๓ ภาพแสดงกรอบแนวคิดของระบบราชการ

## แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕

การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐเป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญ ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนการปฏิรูปประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึง พัฒนาภาวะผู้นำในทุกกระดับ ให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ มีความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อน การพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ประกอบกับบริบทผันผวน ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ต้องมีการทบทวนหลักการ แนวทาง รูปแบบการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้าง ศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงเสนอ “แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕” เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานภาครัฐได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่เหมาะสมทันต่อเหตุการณ์ นำการเปลี่ยนแปลงด้วยการสร้างนวัตกรรมและการตอบสนอง ประชาชนและส่วนรวม โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ บุคลากรภาครัฐใช้ในการบริหารการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยการประเมินและวางแผนการ พัฒนาของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

๒.๑.๒ หน่วยงานและผู้บริหารภาครัฐใช้ในการส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐทุกคนมีกรอบความคิดและทักษะ ที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและบริบทประเทศในปัจจุบันและอนาคต

๒.๑.๓ หน่วยงานภาครัฐสร้างระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่เอื้อให้บุคลากรภาครัฐ เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ประเด็นการพัฒนา แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ได้กำหนดประเด็นและแนวทาง การดำเนินการสำหรับบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไว้ ๓ ประการ ดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐมีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงาน ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิต ท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ๒๕ ๒.๓.๒

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนารอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ตลอดจนการพัฒนาาระบบราชการในอนาคต เพื่อให้บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูป ภาครัฐ สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อภาครัฐและประชาชน และการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.๓.๓

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรภาครัฐ มีคุณลักษณะในการเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และพัฒนา ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวม ทำงานด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม และมีทัศนคติแบบสากลที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อร่วมกันสร้าง ภาครัฐที่ทันสมัย เป็นที่พึงของประชาชน และเชื่อถือไว้วางใจได้ ผลลัพธ์ที่คาดหวัง การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวนี้มุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากประชาชนในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อน ด้วยเทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิต ของประชาชน โดย ๒.๔.๑ บุคลากรภาครัฐในอนาคต เป็นผู้ที่ ‘มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร’ โดยเข้าใจ บริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง (Big Picture Thinker) ‘เป็นนวัตกรรมที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์’ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน (Result oriented Innovator) ‘ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม’ และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (Person of Integrity) และ ‘ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ’ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน ผู้รับบริการ (Professional Collaborator) ๒.๔.๒ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสามารถส่งเสริม ให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะเวลา ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ของกระทรวงแรงงาน ครั้งนี้คณะทำงานได้นำสาระสำคัญของกรอบแนวคิดตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) มาพิจารณากำหนดแนวทาง การพัฒนาที่เหมาะสมและสอดคล้องในแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วย

๔. ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบางปลาหม้าข้อที่ ๓ ยกระดับระบบบริการให้ทันสมัยพัฒนาองค์กรสู่สมรรถนะสูง และบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

พัฒนาศักยภาพบุคลากรตามสมรรถนะ : ๔ ด้าน + ๓ ประเด็น -๔ ด้าน ได้แก่ (๑) เทคโนโลยีดิจิทัล (๒) นวัตกรรม (๓) วิจัย (๔) การมีส่วนร่วม - ๓ ประเด็น ได้แก่ ๕ กลุ่มโรค + ผู้สูงอายุ + การสื่อสารในการสร้าง การรับรู้ให้แก่ประชาชน ๒. พัฒนากลไกการขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง ๓. เสริมสร้างความสุข ให้แก่บุคลากร ๓ ด้าน ได้แก่ (๑) สุขภาพเงินดี (Happy Money) (๒) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) (๓) ความ สมดุลชีวิตกับการท างาน (Happy work-life)

เป้าประสงค์ ยกระดับระบบบริการที่สำคัญให้มีความทันสมัย ผู้รับบริการเข้าถึงระบบบริการที่ สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ งานวิจัย R๒R นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงระบบ บริการ เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการ

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : การจัดระบบบริการผู้ป่วยให้มีความทันสมัย

เป้าประสงค์ : G๖.ยกระดับระบบบริการที่สำคัญ ได้แก่ ระบบบริการผู้ป่วยนอก ระบบบริการผู้ป่วยติดเชื่อ ระบบบริการผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ระบบการรับยา ระบบสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย

ตัวชี้วัด :

๑. อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ด้านระบบบริการที่ทันสมัย)

ผู้รับผิดชอบ : คุณสุรศักดิ์ เหลืองศิริธัญญะ หัวหน้ากลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค

เป้าหมาย

ปี	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
เป้าหมาย	>ร้อยละ ๙๐	>ร้อยละ ๙๐	>ร้อยละ ๙๐	>ร้อยละ ๙๐	>ร้อยละ ๙๐

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม

๑.แผนงานยกระดับระบบบริการให้ทันสมัย

๑.๑ โครงการพัฒนาระบบบริการห้องฉุกเฉิน

๑.๒ โครงการปรับปรุงหอผู้ป่วยติดเชื่อ

๑.๓ โครงการปรับปรุงอาคารผู้ป่วยนอก

ตัวชี้วัด: ๑.อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ด้านระบบบริการที่ทันสมัย)

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ : การจัดการนวัตกรรม/R๒R/วิจัยสู่ความเป็นเลิศ

เป้าประสงค์ : G๗.เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ และสามารถส่งผลงานนวัตกรรม / R๒R / วิจัย เข้าประกวดแข่งขันทั้งในระดับจังหวัด ระดับเขตสุขภาพ และระดับประเทศเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

ตัวชี้วัด : ๑.จำนวนการวิจัย / R๒R / นวัตกรรมที่คิดค้นใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด

ผู้รับผิดชอบ : คุณศรารุท ทองไพรวรรณ หัวหน้างานศูนย์ข้อมูล

เป้าหมาย

ปี	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
เป้าหมาย	๑ เรื่องต่อ หน่วยงาน	๑ เรื่องต่อ หน่วยงาน	๑ เรื่องต่อ หน่วยงาน	๑ เรื่องต่อ หน่วยงาน	๑ เรื่องต่อ หน่วยงาน

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม

๑.แผนงานวิจัย / R๒R / นวัตกรรม

๑.๑ โครงการการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการทำวิจัยจากหน่วยงาน (R๒R)

ตัวชี้วัด : ๑.จำนวนการวิจัย / R๒R / นวัตกรรมที่คิดค้นใหม่หรือที่พัฒนาต่อยอด

กลยุทธ์ที่๓.๓ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ป็นมืออาชีพ

แผนปฏิบัติการตามประเด็นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเรื่อง การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบาง  
ปลาม้า ให้ป็นมืออาชีพ

เป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายของปีงบประมาณ				
	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
๑) ร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลบางปลาม้า ที่ได้รับการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset )	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘

K๒) ร้อยละของบุคลากรโรงพยาบาลบางปลา มาที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)	๘๐	๘๒	๘๔	๘๖	๘๘
K๓) ร้อยละของแผนพัฒนาภาพรวมหน่วยงาน ที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	๕	๖	๗	๘	๙

## แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบางปลาทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นให้สามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจได้อย่างมืออาชีพ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ซึ่งเป็นทักษะที่ช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานของตนเองได้อย่างมืออาชีพตามบริบทของงานที่มีความเฉพาะ และมีความแตกต่างกันไปตามสายงาน

๒. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบางปลาด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยปรับเปลี่ยน กรอบความคิดของผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ และบุคลากรที่รับผิดชอบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ทุกฝ่ายทุกงานในโรงพยาบาลบางปลา มาจากการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการฝึกอบรมเพียงอย่างเดียวซึ่งต้องใช้ งบประมาณ และทรัพยากรในการดำเนินการสูง ให้เปลี่ยนมาใช้เทคนิควิธีการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย ซึ่งมีความคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ และเหมาะสม อาทิ การสอนงาน (Coaching) การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) การมอบหมายงานอย่างมีความหมาย (Job Assignment) การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หรืออื่น ๆ

๓. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบางปลาเป็นรายบุคคลโดยให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงแรงงานให้ความสำคัญกับการกำหนดให้บุคลากรทุกระดับจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) ที่ส่งผลต่อการยกระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความก้าวหน้าได้อย่างเป็นรูปธรรม กำกับติดตามให้บุคลากรพัฒนาตนเองหรือได้รับ การพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลอย่างจริงจัง ตลอดจนมีระบบการประเมินผล การรายงานผลผลสัมฤทธิ์ จากการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคลที่จริงจังและเชื่อถือได้

๔. พัฒนาสถานที่ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าประสงค์เพื่อส่งเสริมให้หน่วยงาน มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนากรอบความคิดและกรอบทักษะ สำหรับการทำงานและการดำเนินชีวิตท่ามกลางความท้าทายในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ ๒๑ ซึ่งสภาพแวดล้อม และระบบการทำงานทั้งทางกายภาพและจิตวิทยาที่เหมาะสมจะช่วยส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากร สามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังตามกรอบความคิด (Mindsets) และกรอบทักษะ (Skillsets) ออกมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง



ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เป็นองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรบางปลาม้ามีความสุขและปลอดภัยจากการทำงาน.

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : การจัดการความสุขของบุคลากร

เป้าประสงค์ : G๘. เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรบางปลาม้ามีความสุข โดยมีสุขภาพกายดี สุขภาพจิตดี และเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรต่อรพ.มากขึ้น

ตัวชี้วัด : ๑.ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

ผู้รับผิดชอบ : คุณศราวุธ ทองไพรวรรณ หัวหน้างานศูนย์ข้อมูล

เป้าหมาย

ปี	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
เป้าหมาย	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม

๑.แผนงานองค์กรแห่งความสุข

๑.๑ โครงการ HAPPY MOPH เพื่อคนบางปลาม้ามีความสุข

ตัวชี้วัด๑.ผ่านเกณฑ์องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ

๒.ร้อยละของบุคลากรมีการประเมินความสุขของคนทำงาน (Happinometer)

๓.อัตราความพึงพอใจของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ : การจัดการความปลอดภัยบุคลากร

เป้าประสงค์ : G๙. เพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัย ไม่ได้รับบาดเจ็บหรือติดเชื้จากการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๑.อุบัติการณ์บุคลากรได้รับบาดเจ็บหรือติดเชื้จากการทำงาน

ผู้รับผิดชอบ : คุณสุกัญญา ศิริโสภารักษ์ หัวหน้างานศูนย์คุณภาพ

เป้าหมาย

ปี	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐
เป้าหมาย	๐	๐	๐	๐	๐

แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม

๑.แผนงานองค์กรแห่งความสุข

ตัวชี้วัด๑.อุบัติการณ์บุคลากรได้รับบาดเจ็บหรือติดเชื้จากการทำงาน

๒.อุบัติการณ์บุคลากรได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

๓.อุบัติการณ์บุคลากรติดเชื้จากการทำงาน



๒. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร

โรงพยาบาลบางปลาหม้อได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะตามแบบ สรุปรการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนมีองค์ประกอบของการ ประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่

๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency)ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจาก ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลบางปลาหม้อ

๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ และ ๕) การทำงานเป็นทีม สรุปรตั้งแผนภาพ

