

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังขึ้น  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงพยาบาลวังขึ้น  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
กระทรวงสาธารณสุข

## คำนำ

โรงพยาบาลวังขึ้น เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “องค์กร เป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี พหุภาคีเข้มแข็ง สู่อสังคัมผู้สูงอายุคุณภาพดี” มีการกำหนด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา โรงพยาบาลวังขึ้น พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลวังขึ้น สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังขึ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ของโรงพยาบาลวังขึ้นในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาโรงพยาบาลวังขึ้นให้เป็นองค์กรเป็นเลิศ ก้าวทัน เทคโนโลยี เพื่อยกระดับโรงพยาบาลวังขึ้นที่บริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการ ขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพ อย่างมีอาชีพเสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กร แห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยม ร่วม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วังขึ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลวังขึ้นต่อไป ขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรโรงพยาบาลวังขึ้นทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลวังขึ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ในครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

โรงพยาบาลวังขึ้น  
มกราคม ๒๕๖๖

## สารบัญ

### เรื่อง

ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลวังชิ้น

โครงสร้างบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ภาคผนวก

### หน้า

๑

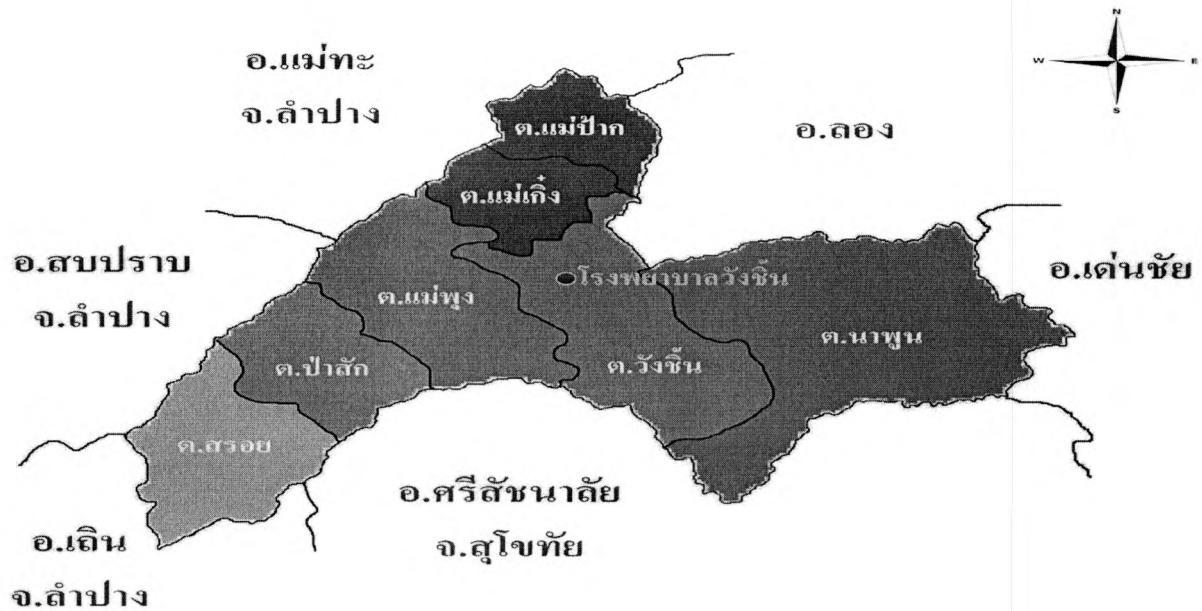
๓

๔

๖

๙

## ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลวังชิ้น



### ประวัติโรงพยาบาลวังชิ้น

โรงพยาบาลวังชิ้น เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด ๓๐ เตียง สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข มีเนื้อที่ ๒๕ ไร่ ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๕ หมู่ที่ ๘ ตำบล วังชิ้น อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ก่อตั้งเมื่อเดือนพฤศจิกายน ๒๕๒๖ ได้รับบริจาคสร้างตึกผู้ป่วยในปี ๒๕๒๘ จึงสามารถรับผู้ป่วยในได้ ๑๘ เตียง และได้รับอนุมัติจากรัฐบาล ให้ขยายการให้บริการเป็น โรงพยาบาลขนาด ๓๐ เตียง เมื่อปี ๒๕๓๗ จึงมีการสร้างตึกผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยในเพิ่มเติม และเปิดรับผู้ป่วยได้เต็ม ๓๐ เตียงในปี ๒๕๓๘

### วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรเป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี พหุภาคีเข้มแข็ง สู้สังคมผู้สูงอายุคุณภาพดี

### พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาระบบบริการสุขภาพโดยใช้หลักเกณฑ์เวชศาสตร์ครอบครัว
๒. พัฒนาระบบบริหารตามหลักธรรมาภิบาล
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร เสริมสร้างกำลังใจให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
๔. พัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาภาคีเครือข่าย และส่งเสริมให้ประชาชนมีความรอบรู้เรื่องสุขภาพ
๖. พัฒนาระบบบริการที่เหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ

#### ยุทธศาสตร์

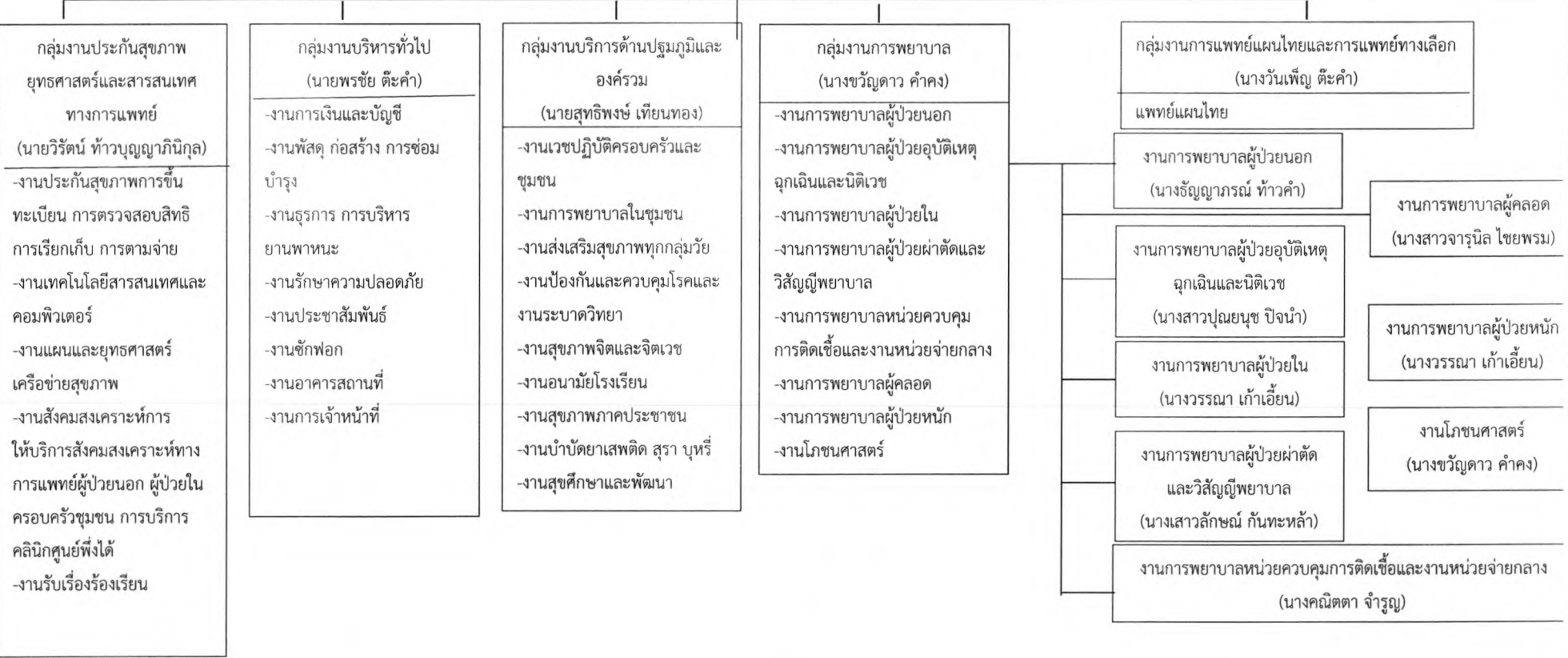
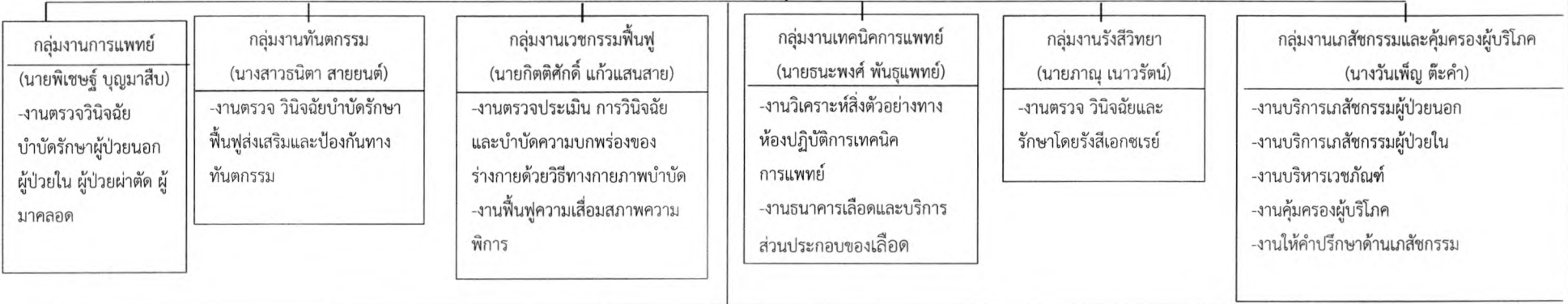
๑. พัฒนาระบบบริหาร ระบบบริการ ให้สอดคล้องเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๒. เสริมสร้างศักยภาพของภาคีเครือข่าย ให้ประชาชนสามารถจัดการปัญหาสุขภาพได้
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ
๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้เหมาะสมตามบริบทของพื้นที่

๔.

โครงสร้างบริหารโรงพยาบาลวังขึ้น

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังขึ้น

(นายอมรพันธุ์ สมร)



### ทิศทางการพัฒนาบุคลากร

ความเป็นมาและความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ตามกฎกระทรวง การแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๐ โรงพยาบาลวังชิ้น เป็นหน่วยงานบริหารสาธารณสุขระดับภูมิภาค ซึ่งเป็นตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขระดับอำเภอ มีสายการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด มีผู้อำนวยการเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีหน้าที่ทางด้านการบริหาร ส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม กำกับ นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น โดยบทบาทหน้าที่ของโรงพยาบาลวังชิ้นตามกฎกระทรวงการแบ่งส่วนราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๒. ดำเนินการและให้บริการด้านการแพทย์และการสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ
๓. กำกับ ดูแล ประเมินผล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎหมาย มีการบริการสุขภาพที่มีคุณภาพและมีการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานเกี่ยวกับงานสาธารณสุขในเขตพื้นที่อำเภอให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวง
๕. พัฒนาระบบสารสนเทศ งานสุขศึกษา และการสื่อสารสาธารณะด้านสุขภาพในเขตพื้นที่อำเภอ
๖. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลวังชิ้นพ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๗ เพื่อให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลวังชิ้น สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ จากมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (ครั้งที่ ๑) เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ ได้เห็นชอบ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) โรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้น ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร โรงพยาบาลวังชิ้นได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังชิ้น ๒.การประเมินพฤติกรรมหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ๔) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ ๕) การทำงานเป็นทีม

### คำจำกัดความ

๑. **การพัฒนาบุคลากร** หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทาง วิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลักที่ กพ. กำหนด (Core-competency ๕ ตัว) และ Functional competency เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติงานตามภารกิจที่รับผิดชอบให้สูงขึ้นโดยมีการพัฒนาที่ หลากหลายรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง
๒. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานจริงในโรงพยาบาลวังชิ้น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
๓. **ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ
๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะ ราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้ ๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH ) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนด ขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - ค่าเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คະແນນ ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน คະແນນ ประเมิน สมรรถนะ พิจารณาความดี ความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน) แจ้งผลและ ปรีกษาหารือเพื่อ พัฒนาปรับปรุง คະແນນ ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ ประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความต้องการ การ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/พัฒนา ๗ ๔.๒ บริการที่ดี(Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความ พยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔.๓ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ เพื่อส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหา ความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยี ต่าง ๆ เข้า กับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติ ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ ของประเทศชาติมากกว่า



ประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุน ผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔.๕ ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มีใช้ฐานะหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและ ดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

๕. **สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)** หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมี ในการปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย ๑๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การคิดวิเคราะห์ ๒) การมองภาพองค์รวม ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔) การสั่งการตาม อำนาจหน้าที่ ๕) การสืบเสาะหาข้อมูล ๖) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗) ความเข้าใจผู้อื่น ๘) ความ เข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙) การดำเนินการเชิงรุก ๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ๑๑) ความมั่นใจในตนเอง ๑๒) ความยืดหยุ่นผ่อนผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธภาพ

#### แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้จัดทำให้สอดคล้อง กับ ยุทธศาสตร์ของคปสอ.วังชิ้น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้และองค์กร แห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้น โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่ ๑)แผนพัฒนา บุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓)แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร



## ผังควบคุมกำกับงาน

โครงการ/ กิจกรรม	เป้าหมาย (คน) จำนวน (ครั้ง)	ระยะเวลาดำเนินงาน												ผลผลิต/ ตัวชี้วัด
		ตค.	พย.	ธค.	มค.	กพ.	มีค.	เมย.	พค.	มิย.	กค.	สค.	กย.	
๑.โครงการ Happy MOPH (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)														
ประเมิน Happinometer	๙๓/๑ ครั้ง				/									
ประชุมสัมมนา พัฒนาบุคลากร	๕๐ / ๑ ครั้ง									✓				
๒.โครงการพัฒนาทักษะการควบคุมโรคโควิด๑๙														
ประชุมสัมมนา	๓๔ คน/ ๒ ครั้ง	/		/										
๓.โครงการอบรมการจัดทำวิจัย R๒R เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ														
ประชุมสัมมนาเชิง ปฏิบัติการ	๓๐คน/๓ ครั้ง				/			/				/		

ผู้เสนอแผน



(นายกิตติศักดิ์ แก้วแสนสาย)  
นักกายภาพบำบัดชำนาญการ

ผู้เห็นชอบแผน



(นางขวัญดาว คำคง)  
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

ผู้อนุมัติแผน



(นายอมรพันธ์ สมร)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังชิ้น