แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โรงพยาบาลวังชิ้น
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

- มวย	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- เดิน - วิ่ง	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- วิ่งมาราธอน	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- ฟุตบอล	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- คอนเสิร์ต	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- ไก่ชีวิตโค-กระบือ	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- จำหน่ายเสื้อ	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- จำหน่ายเข็มกลัด	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- จำหน่ายกระเป๋า	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- จำหน่ายแก้วน้ำ	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0

คำนำ

โรงพยาบาลวังชิ้น เป็นองค์กรภายใต้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแพร่ โดยมีวิสัยทัศน์ “องค์กรเป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี่ พหุภาคีเข้มแข็ง สู่สังคมผู้สุงอายุคุณภาพดี” มีการกำหนด แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลวังชิ้น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ เพื่อให้การดำเนินงานตาม อำนาจหน้าที่ของโรงพยาบาลวังชิ้น สอดคล้องกับ ทิศทางการพัฒนาประเทศตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙) และนโยบายประเทศไทย ๔.๐ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังชิ้นในมิติด้านพัฒนาองค์กร การพัฒนาโรงพยาบาลวังชิ้นให้เป็นองค์กรเป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี เพื่อยกระดับโรงพยาบาลวังชิ้นที่บริการผ่านระบบดิจิทัล เสริมสร้างความเชี่ยวชาญแก่บุคลากรในการขับเคลื่อนและพัฒนาการบริการสุขภาพ อย่างมืออาชีพเสริมสร้างธรรมาภิบาลในหน่วยงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและภาคีทุกภาคส่วน ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรแห่งการเรียนรู้ และวัฒนธรรมค่านิยม ร่วม MOPH โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้นต่อไป ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการ และบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ในครั้งนี้จนสำเร็จด้วยดี

โรงพยาบาลวังชิ้น

มกราคม ๒๕๖๗

กรณีที่หน่วยงานดำเนินการเรี่ยไร
คำอธิบาย กรอกข้อมูลกรณีการเรี่ยไรโดยระบุจำนวนครั้งตามการดำเนินการ

หน่วยงาน โรงพยาบาลวังชิ้น

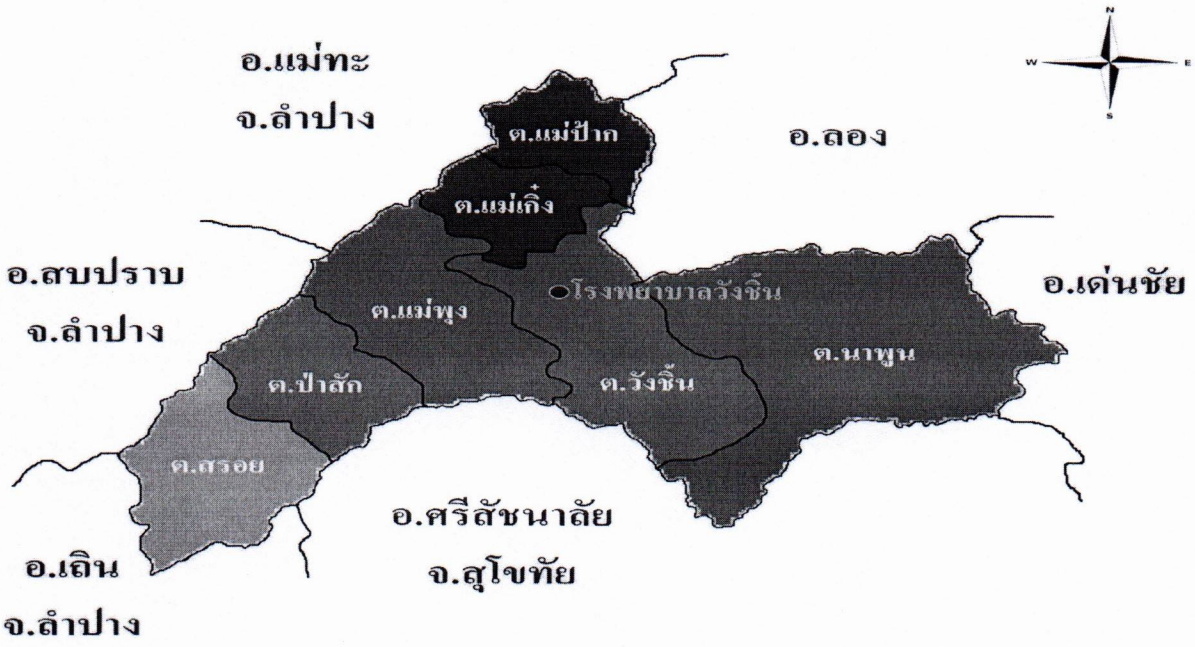
*หมายเหตุ ได้รับยกเว้นไม่ต้องขออนุมัติตาม ข้อ 19
1 = เป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และมีมติคณะรัฐมนตรีให้เรี่ยไรได้
2 = เป็นการเรี่ยไรที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจำเป็นต้องดำเนินการ เพื่อช่วยเหลือผู้เสียหาย หรือบรรเทาความเสียหายที่เกิดจากสาธารณภัยหรือเหตุการณ์ใดที่สำคัญ
3 = เป็นการเรี่ยไรเพื่อร่วมกันทำบุญเนื่องในโอกาสการทอดผ้าพระกฐินพระราชทาน
4 = เป็นการเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเรี่ยไรตามข้อ 18 (4) ซึ่ง กคร. ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ยกเว้นให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการได้โดยไม่ต้องขออนุมัติ
5 = เป็นการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐอื่นที่ได้รับอนุมัติหรือได้รับยกเว้นในการขออนุมัติ ตามระเบียบนี้แล้ว

ประเภทการเรี่ยไร	การดำเนินงานตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการเรี่ยไรของหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2566 (ครั้ง)			
	ขออนุญาตจาก กคร. ตามข้อ 18	ไม่ได้ขออนุญาตจาก กคร. (กรณีวงเงินไม่เกิน 500,000)	ได้รับยกเว้นไม่ต้องขออนุมัติตาม ข้อ 19	รวมจำนวน (ครั้ง)
1) การเรี่ยไรเพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน				
(1) ทอดผ้าป่า	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
(2) ทอดกฐิน	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
(3) จำหน่ายบัตรกิจกรรมเพื่อการกุศล	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0
- กอล์ฟ	0	0	1 0 2 0 3 0 4 0 5 0	0

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ข้อมูลทั่วไปโรงพยาบาลวังชิ้น	๑
โครงสร้างบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น	๓
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	๔
แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗	๖
ภาคผนวก	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

วิสัยทัศน (Vision)

องค์กรเป็นเลิศ ก้าวทันเทคโนโลยี พหุภาคีเข้มแข็ง สู่สังคมผู้สูงอายุคุณภาพดี

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

โครงสร้างบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังชิ้น (นายอมรพันธุ์ สมร)

กลุ่มงานการแพทย์
(นายพิเชษฐ์ บุญมาสืบ)
- งานตรวจวินิจฉัย บำบัดรักษาผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยผ่าตัด ผู้มาคลอด

กลุ่มงานทันตกรรม
(นางสาวชญาณี สุวรรณรัตน์)
- งานตรวจ วินิจฉัยบำบัดรักษา ฟื้นฟูส่งเสริมและป้องกันทางทันตกรรม

กลุ่มงานเวชกรรมฟื้นฟู
(นายกิตติศักดิ์ แก้วแสนสาย)
- งานตรวจประเมิน การวินิจฉัย และบำบัดความบกพร่องของร่างกายด้วยวิธีทางกายภาพบำบัด
- งานฟื้นฟูความเสื่อมสภาพความพิการ

กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์
(นายธนะพงศ์ พันธุแพทย์)
- งานวิเคราะห์สิ่งตัวอย่างทางห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์
- งานธนาคารเลือดและบริการส่วนประกอบของเลือด

กลุ่มงานรังสีวิทยา
(นายภาณุ เนาวรัตน์)
- งานตรวจ วินิจฉัยและรักษาโดยรังสีเอกซเรย์

กลุ่มงานเภสัชกรรมและคุ้มครองผู้บริโภค
(นางวันเพ็ญ ต๊ะคำ)
- งานบริการเภสัชกรรมผู้ป่วยนอก
- งานบริการเภสัชกรรมผู้ป่วยใน
- งานบริหารเวชภัณฑ์
- งานคุ้มครองผู้บริโภค
- งานให้คำปรึกษาด้านเภสัชกรรม

กลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์
(นายวิรัตน์ ท้าวบุญญาภินิกุล)
- งานประกันสุขภาพการขึ้นทะเบียน การตรวจสอบสิทธิ การเรียกเก็บ การตามจ่าย
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศและคอมพิวเตอร์
- งานแผนและยุทธศาสตร์เครือข่ายสุขภาพ
- งานสังคมสงเคราะห์การให้บริการสังคมสงเคราะห์ทางการแพทย์ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ครอบครัวชุมชน การบริการคลินิกศูนย์พึ่งได้
- งานรับเรื่องร้องเรียน

กลุ่มงานบริหารทั่วไป
(นายพรชัย ต๊ะคำ)
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุ ก่อสร้าง การซ่อมบำรุง
- งานธุรการ การบริหารยานพาหนะ
- งานรักษาความปลอดภัย
- งานประชาสัมพันธ์
- งานซักฟอก
- งานอาคารสถานที่
- งานการเจ้าหน้าที่

กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม
(นางณัฐกฤตตา แก้วแสนสาย)
- งานเวชปฏิบัติครอบครัวและชุมชน
- งานการพยาบาลในชุมชน
- งานส่งเสริมสุขภาพทุกกลุ่มวัย
- งานป้องกันและควบคุมโรคและงานระบาดวิทยา
- งานสุขภาพจิตและจิตเวช
- งานอนามัยโรงเรียน
- งานสุขภาพภาคประชาชน
- งานบำบัดยาเสพติด สุรา บุหรี่
- งานสุขศึกษาและพัฒนา

กลุ่มงานการพยาบาล
(นางขวัญดาว คำคง)
- งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
- งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช
- งานการพยาบาลผู้ป่วยใน
- งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล
- งานการพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานหน่วยจ่ายกลาง
- งานการพยาบาลผู้คลอด
- งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
- งานโภชนศาสตร์

กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก
(นางวันเพ็ญ ต๊ะคำ)
- แพทย์แผนไทย

งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก
(นางธัญญาภรณ์ ท้าวคำ)

งานการพยาบาลผู้คลอด
(นางสาวจารุนิล ไชยพรม)

งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช
(นางสาวปุณยนุช ปิจนำ)

งานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก
(นางปณิศา เก้าเอี้ยน)

งานการพยาบาลผู้ป่วยใน
(นางปณิศา เก้าเอี้ยน)

งานโภชนศาสตร์
(นางขวัญดาว คำคง)

งานการพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล
(นางเสาวลักษณ์ กันทะหล้า)

งานการพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานหน่วยจ่ายกลาง
(นางคณิตตา จำรูญ)

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. ๒๕๖๗ ได้มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลวังชิ้น พ.ศ. ๒๕๖๗ – 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. ๒๕๖๗ โดยพิจารณาจากผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ (รอบ ๖ เดือน) โรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ผลการสำรวจข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ และผลการประเมินความสุขด้วยตนเองของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ๒. เป้าหมายของการดำเนินงานตามแผน บุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้น ๓. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากร โรงพยาบาลวังชิ้นได้จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการประเมินสมรรถนะ ตามแบบสรุปการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน มีองค์ประกอบของการประเมินผลการปฏิบัติงานมี ๒ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑. การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือการกำหนดตัวชี้วัดผลสำเร็จของงาน และ กำหนดค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด (Functional Competency) ตามบทบาทภารกิจของกลุ่มงานที่ถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังชิ้น ๒.การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานหรือสมรรถนะบุคลากร ประกอบด้วย

สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ คือ ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ๒) การบริการที่ดี ๓) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 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 ลูกจ้าวชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานจริงในสำนัก บริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓. **ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน** หมายถึง หน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตามเป้าหมายของแผนพัฒนาของหน่วยงานโดยคิดเป็นร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนฯเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนด ๕ ระดับ

๔. **สมรรถนะหลัก (Core-competency)** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคลากรสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร (จากคู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย สำนักงาน กพ.) ประกอบด้วยสมรรถนะ ๕ ด้าน ดังนี้ ๔.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation – ACH) ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการ ให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัด ผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ยากและท้าทาย ชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน ผลสัมฤทธิ์ของงาน - ตัวชี้วัดผลงาน - ค่าเป้าหมาย พฤติกรรม/สมรรถนะ -การมุ่งผลสัมฤทธิ์ -การบริการที่ดี -การสั่งสมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ -การยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม -การทำงานเป็นทีม คะแนน ประเมิน ผลสัมฤทธิ์ ของงาน คะแนน ประเมินสมรรถนะ พิจารณาความดี ความชอบ (รอบ ๖ และ ๑๒ เดือน) แจ้งผลและ ปรึกษาหารือเพื่อ พัฒนาปรับปรุงคะแนน ประเมินผล การปฏิบัติ ราชการ ประเมินผล จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำหลักสูตร ตามความต้องการ โครงการ บุคลากร ปรับปรุง/พัฒนา ๗ ๔.๒ บริการที่ดี(Service Mind –SERV) ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการ ให้บริการเพื่อสนองความต้องการของประชาชนตลอดจนของหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ๔.๓ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise –EXP) ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้า กับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๔.๔ จริยธรรม (Integrity) การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์ของประเทศชาติมากกว่า

ประโยชน์ส่วนตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ๔.๕ ความร่วมแรงร่วมใจ (ทำงานเป็นทีม) (Teamwork – TW) พฤติกรรมแสดง ๑) ความ ตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีม หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ฐานะหัวหน้าทีม และ ๒) ความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธ์กับสมาชิกในทีม

๕. **สมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)** หมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลพึงมี ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ แบ่งเป็น common Functional competency คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานในกลุ่มงานหนึ่ง ๆ และ specific Functional competency คือสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเฉพาะ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามกรอบของ ก.พ. ประกอบด้วย ๑๖ ด้าน ดังนี้ ๑) การคิดวิเคราะห์ ๒) การมองภาพองค์รวม ๓) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ๔) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ๕) การสืบเสาะหาข้อมูล ๖) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ๗) ความเข้าใจผู้อื่น ๘) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ๙) การดำเนินการเชิงรุก ๑๐) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน ๑๑) ความมั่นใจในตนเอง ๑๒) ความยืดหยุ่นผ่อนผัน ๑๓) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ ๑๔) สุนทรียภาพทางศิลปะ ๑๕) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ๑๖) การสร้างสัมพันธภาพ

แผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้จัดทำให้สอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ของคปสอ.วังชิ้น ในมิติด้านพัฒนาองค์กร ๖.พัฒนาศักยภาพบุคลากรจัดการความรู้และองค์กรแห่งความสุข โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทาง การพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้น โดยแบ่งเป็น ๓ แผน ได้แก่ ๑)แผนพัฒนาบุคลากรตาม สมรรถนะหลัก (Core-competency) ๒)แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency) และ ๓)แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่น ๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร

สรุปแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย (คน)/จำนวน (ครั้ง)	งบประมาณ (บาท)	ผลผลิต/ตัวชี้วัด
๑. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก (Core-competency)			
๑.โครงการ Happy Workplace (องค์กรสาธารณสุข องค์กรแห่งความสุข)	๑๖๘คน / ๒ ครั้ง	๖๙,๘๗๐	ร้อยละ๘๐ ของบุคลากรได้รับการประเมินและพัฒนาตามแนวทางองค์กรแห่งความสุข
๒.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโรงพยาบาลวังชิ้น จังหวัดแพร่ปี๒๕๖๗	๑๖๘/๑ครั้ง	๕๐,๐๐๐	ร้อยละ๙๐ ของบุคลากรได้รับการศักยภาพ
รวมงบประมาณ ๑๑,๙,๘๗๐ บาท			
๒. แผนพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะการปฏิบัติงาน (Functional competency)			
๑.โครงการอบรมทันตบุคลากรเรื่องการบำรุงรักษาหัวกรอและการปลอดเชื้อทางทันตกรรม	๑๔คน /๑ครั้ง	๑๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ร้อยละ๑๐๐ ผ่านการอบรม
๒. โครงการฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจภาวะแทรกซ้อนทางตาของผู้ป่วยเบาหวาน	๔๔คน๑ครั้ง	๙,๘๐๐	เจ้าหน้าที่ร้อยละ๑๐๐ ผ่านการอบรม
๓.โครงการอบรมทีมสหวิชาชีพการคัดกรองเบื้องต้นและการบันทึกข้อมูลสารสนเทศด้านทันตสาธารณสุข	๑๔คน/๑ครั้ง	๕,๐๐๐	เจ้าหน้าที่ร้อยละ๑๐๐ ผ่านการอบรม
รวมงบประมาณ ๒๙,๘๐๐ บาท			
๓. แผนพัฒนาบุคลากรด้านอื่นๆ ที่รองรับตามบทบาทภารกิจขององค์กร			
๑.โครงการอบรมการเชิงปฏิบัติการการฟื้นฟูการดูแลผู้ป่วยโรคกระดูกและข้อ	๓๗คน/๑ครั้ง	๒๐,๐๐๐	ร้อยละ๑๐๐ของบุคลากรผ่านการอบรม
๒.			
รวมงบประมาณ ๒๔,๐๐๐ บาท			
รวมงบประมาณทั้งสิ้น (๓ แผน) ๗๔,๐๐๐ บาท			

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				/									
ประชุมสัมมนาพัฒนาบุคลากร	๑๖๘/๑ ครั้ง						/							
๒.โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร														
ประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ	๓๔ คน/ ๒ ครั้ง			/					/					
๓.โครงการอบรมการฟื้นฟูความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบตรวจภาวะแทรกซ้อนทางตาของผู้ป่วยเบาหวาน														
ประชุมสัมนาเชิงปฏิบัติการ	๔๔คน/๑ ครั้ง									/				

ผู้เสนอแผน	ผู้เห็นชอบแผน	ผู้อนุมัติแผน
(นายกิตติศักดิ์ แก้วแสนสาย)	(นางขวัญดาว คำคง)	(นายอมรพันธุ์ สมร)
นักกายภาพบำบัดชำนาญการ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังชิ้น