



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย อ.อากาศอำนวย จ.สกลนคร โทร.๐-๔๒๗๙-๙๐๐๐

ที่ สน.๐๐๓๒.๓๐๑/ ๕๒๘ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ด้วยโรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานเพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมลดการใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นธรรม ประกอบกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ได้จัดทำประกาศเรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ให้หน่วยงานภาครัฐ ทุกหน่วยงานเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ สอดคล้องกับประเด็นกับประเด็นการปฏิรูปประเทศด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบด้านการป้องกันปราบปรามที่ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามในหนังสือ พร้อมทั้งขออนุมัติประกาศเผยแพร่ผ่าน เว็บไซต์และปิดประกาศ ณ บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ตามเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

(นางโบออน ปาปะพะ)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

รับทราบ /อนุมัติ

(นายกิตตินาถ ทิยะพิบูลย์ไชยา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

โรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตามประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวย

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลอากาศอำนวย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย

วัน/เดือน/ปี ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๔

หัวข้อ ประกาศเรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑.บันทึกการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.ประกาศเรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ขอเผยแพร่ข้อมูลทาง

เว็บไซต์ โรงพยาบาลอากาศอำนวย

ทางเฟสบุ๊ค

ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์

อื่น ๆ ระบุ.....

Linkภายนอก:ไม่มี

หมายเหตุ:.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ภิตินันท์ งวงคำนาม

ใบอ่อน ปาปะเพ

(นางสาวภิตินันท์ งวงคำนาม)

(นางใบอ่อน ปาปะเพ)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ภิตินันท์ งวงคำนาม

(นางสาวภิตินันท์ งวงคำนาม)

ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ

วันที่ ๑๕ เดือน มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔

# แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร



คำสั่งโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ที่ ๐๐๔/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารพัฒนาบุคลากร

ภายใต้บริบทของประเทศไทยที่ต้องเผชิญหน้าท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อน ทำให้กระบวนการพัฒนาด้านต่างๆ ของประเทศขาดความสมดุลและก่อให้เกิดสภาพปัญหาที่ต่อเนื่องเกี่ยวพันกันหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาการทุจริตกระทำผิดกฎหมาย ระเบียบ วินัย ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความมั่นคงของประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งแก้ไขส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกภาคส่วน ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้เรียนรู้และปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้มีวินัย ทั้งต่อประเทศชาติและต่อตนเอง และปฏิบัติราชการภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลอากาศอำนวย จึงสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยขึ้น ประกอบด้วยผู้มีรายชื่อ ดังนี้

|                                |                             |                            |
|--------------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| ๑. นพ.กิตตินาถ ตียะพิบูลย์ไชยา | ผู้อำนวยการโรงพยาบาล        | ประธานกรรมการ              |
| ๒. พญ.ศุภมาศ อุ่นสากล          | นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ       | รองประธานกรรมการ           |
| ๓. พญ.จิรัฐติกาล สุตวณิชย์     | นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ       | กรรมการ                    |
| ๔. นางรัศมี พิมพ์ศรี           | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๕. นางนาวา ผานะวงศ์            | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๖. นางนภวรรณ วงศ์วันดี         | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๗.นางสาวเจนนิสา บุพศิริ        | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ  | กรรมการ                    |
| ๘. นางพิมพ์า พรหมสิทธิ์        | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๙. นางอรพิน คชพิมพ์            | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๑๐. นางอัคพิน สุริวรรณ         | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๑๑. นางสาวมาระดี ไชยรบ         | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๑๒. นางรุ่งนภา ขจรเพชร         | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ       | กรรมการ                    |
| ๑๓. นายจินดา พลสุวรรณ          | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | กรรมการ                    |
| ๑๔. นายอดิศักดิ์ ผานะวงศ์      | นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ | กรรมการ                    |
| ๑๕. นายคมสัน รั้งวาริ          | นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ   | กรรมการ                    |
| ๑๖. นายพีระศักดิ์ คำสงค์       | เภสัชกรชำนาญการ             | กรรมการ                    |
| ๑๗. นางสาวรุจิรา จิวโสม        | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ  | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๘. นางไบอ่อน ปาปะเพ           | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ  | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลอากาศอำนวย มีหน้าที่

๑. พัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
๒. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย
๓. พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกิตตินาถ ดิยะพิบูลย์ไชยา)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

## บทที่ ๑

### บริบทของหน่วยงาน

#### ๑. ประวัติและพัฒนาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. ๒๕๕๑ – ๒๕๕๕) ว่าด้วยการบริหารราชการ ภาครัฐแนวใหม่และการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านองค์ ความรู้ ความชำนาญให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ประกอบกับสำนักงานพัฒนาข้าราชการพลเรือนได้ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการพลเรือนรองรับ ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ข้าราชการมีสมรรถนะและความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารยุคใหม่ และภาค ราชการมีขีดความสามารถและมาตรฐานการปฏิบัติงานระดับสูง โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้การดำเนินงานด้าน การพัฒนาข้าราชการทุกส่วน เป็นไปอย่างมีระบบและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ จากนโยบายดังกล่าวจึงให้ ทุกส่วนราชการจัดทำ ยุทธศาสตร์พัฒนาข้าราชการ โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และพัฒนาขีด ความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงาน ภายใตระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ส่วนราชการมีบทบาทหน้าที่ ดำเนินการพัฒนาข้าราชการในสังกัดตามแผนอาชีพของข้าราชการแต่ละคน (Individual Development Plan) ทั้งนี้การพัฒนาต้องสอดคล้องกับปรัชญาหรือค่านิยมในการทำงานของแต่ละหน่วยงาน และสอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งมีโครงสร้างของกำลังคนที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กรอย่างสมดุล

โรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข ดังนี้

๑. ส่วนราชการต้องจัดระบบการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายทุกระดับ โดยหา ความต้องการพัฒนาตามสมรรถนะ (Competency) ที่เหมาะสมภายใต้ภารกิจของหน่วยงาน
๒. ทุกส่วนราชการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร
๓. ส่วนราชการต้องส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานได้รับการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนด หน่วยงานที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
๔. ทุกกลุ่มงานต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบที่ ชัดเจน
๕. กลุ่มงานดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ประกอบการวางแผน พัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
๖. ส่งเสริมให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ และพัฒนาสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสม
๗. ส่งเสริมการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรแบบบูรณาการ
๘. สนับสนุนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรมีลักษณะเครือข่ายกับองค์กรต่างๆ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรระดับหน่วยงาน
๒. กำหนดทีมรับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน
๓. กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน
๔. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตามสมรรถนะ(Competency) ครอบคลุมทุกวิชาชีพ
๕. ทำแผนจัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน (๒.๙ % ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง)
๖. ติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

โรงพยาบาลอากาศอำนวย เป็นหน่วยงานราชการภาครัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ ผลักดัน แปลงนโยบาย ยุทธศาสตร์ของจังหวัดสกลนคร กระทรวงสาธารณสุขและรัฐบาลให้สู่แผนปฏิบัติที่ เป็นรูปธรรม ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากร มีความพร้อมที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลได้อย่างรวดเร็วทัน เหตุการณ์ การดำเนินงานต่างๆเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขให้บรรลุเป้าหมายนั้น บุคลากร สาธารณสุขทุกคนทุกระดับนับเป็นกลไกหลักที่สำคัญที่จะน่านโยบายสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม โดยบุคลากร

สาธารณสุขจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้หลากหลาย ทั้งด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านการบริการ เทคนิควิชาชีพ เฉพาะและมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถของบุคลากรจึงเป็นเรื่อง สำคัญเพื่อคงไว้ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขในระบบที่มีขีดความสามารถสูง มีความรู้ ทักษะ สามารถเพิ่มคุณค่าใน การทำงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบเต็มศักยภาพ องค์กรจะต้องมีการวางแผนพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง ครอบคลุมรายบุคคลทุกคน และสอดคล้องกับภารกิจเป้าหมายที่กำหนด

การวางแผนและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญของหน่วยงาน ทั้งในด้านประเด็น การพัฒนาที่สอดคล้องกับสมรรถนะ การสนับสนุนทรัพยากร และการประเมินผลอย่างเป็นระบบ

## ๒. การวิเคราะห์สถานะแวดล้อมภายในและนอก ด้านการพัฒนาบุคลากรในโรงพยาบาลอากาศ อำนาจ

### T (THREAT) อุปสรรค

#### ปัจจัยภายนอก

๑. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน
๒. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือ ศึกษาต่อสูง
๓. ระบบแรงจูงใจในภาครัฐไม่สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนา ( HRM ไม่สอดคล้อง HRD )
๔. ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริการสาธารณสุขมากเกินไป ทำให้เพิ่ม ภาระการทำงาน ทำให้ขาดโอกาสการพัฒนาบุคลากร

### O (OPTUNITY) โอกาส

#### ปัจจัยภายนอก

๑. ด้านกฎหมาย
  - พรบ. ว่าด้วยระเบียบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตาม ม.๓/๑
  - มติ ครม.กำหนดให้ข้าราชการต้องผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์
  - ระเบียบการบริหารงานบุคคลกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร
๒. นโยบาย
  - นโยบายการปฏิรูประบบราชการกำหนดให้ทุกส่วนราชการพัฒนาข้าราชการ
  - กำหนดให้มีการจัดสรรงบประมาณ ๒.๙ % ของหมวดเงินเดือนค่าจ้างเพื่อ พัฒนาบุคลากร
๓. ภาวะเศรษฐกิจ มีการแข่งขันสูงทำให้ต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อ เพิ่มคุณภาพการให้บริการ
๔. สังคม ประชาชน ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ
๕. การเมืองให้ความสำคัญกับภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข
๖. วัฒนธรรมการแข่งขันทำให้ข้าราชการต้องปรับตัว และมีโอกาสเข้าไปเรียนรู้
๗. สถานการณ์การเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้หวัดนก ,ไข้เลือดออก, ไข้หวัดมรณะ (Sars) ทำให้มีการพัฒนาเพื่อรู้เท่าทันโรค
๘. โลกาภิวัตน์ เกิดเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้มีโอกาสเข้าถึงและเรียนรู้หลากหลาย ช่องทาง

### S (STRENGTH) จุดแข็ง

#### ปัจจัยภายใน

๑. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานทุกระดับ
๒. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
๓. บุคลากรมีศักยภาพและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านหลากหลาย
๔. การพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขมีความตื่นตัวในการพัฒนา
๕. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาบุคลากร
๖. มีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร

### W (WEAKNESS) จุดอ่อน

#### ปัจจัยภายใน

๑. ขาดการนิเทศด้านการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรไม่มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน
๓. ขาดรูปแบบการพัฒนาที่ทันสมัยและหลากหลาย
๔. ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร
๕. หน่วยงานต่างๆไม่จัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย
๖. การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ส่วนใหญ่ เป็นความต้องการของบุคคล และไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ (เฉพาะกลุ่มบุคคล)



**การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านการพัฒนาบุคลากร  
ในโรงพยาบาลอากาศอานวย**

|  |  |
|--|--|
| <p><b>S จุดแข็ง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. มีหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานทุกระดับ</li> <li>๒. มีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน</li> <li>๓. การพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขมีความตื่นตัวในการพัฒนา</li> <li>๔. ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๕. มีเครือข่ายการพัฒนาบุคลากร</li> </ol>    | <p><b>O โอกาส</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ด้านกฎหมาย             <ul style="list-style-type: none"> <li>- พรบ. ว่าด้วยระเบียบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตาม ม.๓/๑</li> <li>- มติ ครม.กำหนดให้ข้าราชการต้องผ่านการอบรมคอมพิวเตอร์</li> <li>- ระเบียบการบริหารงานบุคคลกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากร</li> </ul> </li> <li>๒. นโยบาย             <ul style="list-style-type: none"> <li>- นโยบายการปฏิรูประบบราชการกำหนดให้ทุกส่วนราชการพัฒนาข้าราชการ</li> <li>- กำหนดให้มีการจัดสรรงบประมาณ ๒.๙ % ของหมวดเงินเดือนค่าจ้างเพื่อพัฒนาบุคลากร</li> </ul> </li> <li>๓. ภาวะเศรษฐกิจ มีการแข่งขันภาคเอกชนสูงทำให้ต้องมีการเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลเพื่อเพิ่มคุณภาพการให้บริการ</li> <li>๔. สังคม ประชาชน ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ</li> <li>๕. ประเพณีวัฒนธรรมการแข่งขันทำให้ข้าราชการต้องปรับตัว และมีโอกาสเข้าไปเรียนรู้</li> <li>๖. สถานการณ์โลกเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้หวัดนก ,ไข้เลือดออก, ไข้หวัดมรณะ (Sars) โรค COVID-๑๙ ทำให้มีการพัฒนาเพื่อรู้เท่าทันโรค</li> <li>๗. โลกาภิวัตน์ เกิดเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทำให้มีโอกาสเข้าถึงและเรียนรู้หลากหลายช่องทาง</li> <li>๘.</li> </ol> |
| <p><b>T อุปสรรค</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑.งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน</li> <li>๒.ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม หรือ ศึกษาต่อสูง</li> <li>๓.ระบบแรงจูงใจในภาครัฐไม่สนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาฯ( HRM ไม่สอดคล้อง HRD )</li> <li>๔.ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริการสาธารณสุขมากเกินไป ทำให้เพิ่มภาระการทำงาน ทำให้ขาดโอกาสการพัฒนาบุคลากร</li> </ol> | <p><b>W จุดอ่อน</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ขาดการนิเทศด้านการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ</li> <li>๒. .การพัฒนาบุคลากรไม่มีระบบการประเมินผลที่ชัดเจน</li> <li>๓. ขาดรูปแบบการพัฒนาที่ทันสมัยและหลากหลาย</li> <li>๔. ขาดการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร</li> <li>๕. หน่วยงานต่างๆไม่จัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน เหมาะสม และครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย</li> <li>๖. การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ส่วนใหญ่เป็นความต้องการของบุคคล และไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชาชีพ (เฉพาะกลุ่มบุคคล)</li> </ol>  |

## บทที่ ๒ ทิศทางการพัฒนา

### วิสัยทัศน์ (Vision)

บุคลากรสาธารณสุขได้รับการพัฒนาอย่างครอบคลุมทั้งความรู้ด้านบริหาร วิชาการ ทักษะ การปฏิบัติงาน จริยธรรม คุณธรรม และได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้มีคุณภาพในระดับสากล การบริหารจัดการกำลังคนมีความสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร ตามภารกิจ และพื้นที่ รับผิดชอบ

### พันธกิจ (Mission)

#### ๑. การวางแผนกำลังคน

๑.๑ ประเมินสถานการณ์ด้านกำลังคนและจัดทำแผนกำลังคน โดยจัดทำแผน ๕ ปี แผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งประกอบด้วย

- แผนความต้องการกำลังคน
- แผนการกระจายบุคลากร
- แผนพัฒนาคนด้านการฝึกอบรม
- แผนพัฒนาคนด้านการศึกษาต่อเนื่อง

๑.๒ สนับสนุน / ส่งเสริมหน่วยงานทุกระดับในจังหวัดให้มีการทำแผนพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข

๑.๓ ประสานแผนกำลังคนระดับจังหวัด

๑.๔ จัดระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร

#### ๒. พัฒนากำลังคนและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ดำเนินการและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข

๒.๒ พัฒนาทีมวิทยากรในระดับจังหวัดและอำเภอเพื่อสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพ

๒.๓ สนับสนุนวิทยากรแก่หน่วยงานบริการระดับต่างๆ

๒.๔ สนับสนุนงานผลิตบุคลากรสาธารณสุข

๒.๕ สนับสนุนการศึกษาภาคปฏิบัติของนักศึกษาทุกหลักสูตร

๒.๖ สนับสนุนส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง

#### ๓. พัฒนาวิชาการและการวิจัย

๓.๑ ดำเนินการและสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการและการวิจัยพัฒนาบุคลากร

๓.๒ พัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาบุคลากร

๓.๓ เผยแพร่ผลงานวิจัยและนำไปประยุกต์ใช้ในพื้นที่

#### ๔. สนับสนุนองค์กรวิชาชีพเพื่อทำหน้าที่พัฒนาวิชาชีพ ทั้งด้านวิชาการ คุณธรรม จริยธรรม

๔.๑ สนับสนุนทรัพยากรและวิชาเพื่อให้สภาวิชาชีพทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

๔.๒ ส่งเสริมให้เกิดกลไกการทำงานร่วมของสหวิชาชีพ

๕. สร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดย ส่งเสริมเชิดชู ให้เป็นบุคคลดีเด่นด้านสาธารณสุขข้าราชการ พลเรือนดีเด่น บุคคลดีเด่นด้านอื่นๆ

๖. นิเทศ กำกับ ติดตามงานด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วย

### เป้าหมาย

๑. กำลังคนด้านสาธารณสุขมีจำนวนที่เพียงพอ
๒. กำลังคนด้านสาธารณสุขมีศักยภาพและขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนและการกระจายตามเกณฑ์ GIS
๒. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ โดยใช้เกณฑ์ ประเมินของ กพร.
๓. จำนวนครั้งและการจัดอบรม
๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้ฝึกอบรม
๕. มีคณะกรรมการพัฒนากำลังคนในหน่วยงาน
๖. ผลสำเร็จของการจัดทำแผนพัฒนากำลังคนของหน่วยงาน

### กลวิธี

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร/ความต้องการ/ระบบการกระจายบุคลากรอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม โดยใช้เกณฑ์ GIS
๒. ประสานแผน/สนับสนุนการผลิตบุคลากรกับสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan)
๔. สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ทางวิชาการ/การวิจัยที่เหมาะสมกับสภาพปัญหาที่เปลี่ยนไป
๕. จัดสรรเงินงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกคน ทุกสาขาวิชาชีพ

## บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการ

การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถของบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง เพื่อคงไว้ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขในระบบ ที่มีขีดความสามารถสูง มีความรู้ ทักษะ สามารถเพิ่มคุณค่าในการทำงานตามหน้าที่ มีความรับผิดชอบเต็มศักยภาพ สำนึกองค์กร มีความสามัคคี ร่วมทำงานกับทีมสหวิชาชีพได้อย่างเต็มที่ เพื่อก่อให้เกิด “สุขภาวะ” แก่ประชาชนชาวไทยและประเทศอื่นๆทุกคน

**ยุทธศาสตร์ ๑** สร้างระบบและกลไกสนับสนุนการพัฒนาศูนย์บริการที่มีประสิทธิภาพ

**มาตรการที่ ๑** พัฒนาการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการอย่างมีระบบและสอดคล้องกับบริบทเป้าหมายขององค์กร (สมรรถนะที่พึงประสงค์ , Service Plan)

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแผนพัฒนาศูนย์บริการที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง(สมรรถนะที่พึงประสงค์ , Service Plan)

เป้าหมาย

ทุกหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตัวชี้วัด

ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์บริการที่สอดคล้องกับบริบทของตนเอง (สมรรถนะที่พึงประสงค์ , Service Plan)

**มาตรการที่ ๒** สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาศูนย์บริการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเครือข่าย

เป้าหมาย

ทุกเครือข่ายในสังกัดโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตัวชี้วัด

ทุกหน่วยงานร่วมเป็นเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการพัฒนาศูนย์บริการ

**มาตรการที่ ๓** พัฒนาระบบการบริหารจัดการงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศูนย์บริการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีการสรรหาและจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศูนย์บริการอย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องกับแผนพัฒนาฯ รวมถึงมีการควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ทุกหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตัวชี้วัด

ทุกหน่วยงานได้รับจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาศูนย์บริการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓ ของหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง

### มาตรการที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ระบบ IT ในการพัฒนาบุคลากร

#### วัตถุประสงค์

๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากร โดยใช้ IT
๒. จัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมและหลากหลายสำหรับการพัฒนาบุคลากร

#### เป้าหมาย

ทุกหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอากาศอำนาจ

#### ตัวชี้วัด

๑. ทุกหน่วยงานมีระบบฐานข้อมูลบุคลากรเดียวกัน สามารถเชื่อมโยงกันได้
๒. ทุกหน่วยงานมี Internet และทุกคนเข้าถึงสารสนเทศ

### มาตรการที่ ๕ พัฒนาระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีระบบการควบคุมกำกับและประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

#### เป้าหมาย

ทุกหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอากาศอำนาจ

#### ตัวชี้วัด

มีการจัดระบบการบันทึกและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านการครอบคลุมจำนวนบุคลากร สอดคล้องตามสมรรถนะที่พึงประสงค์และความเหมาะสมของทรัพยากรที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร

**ยุทธศาสตร์ ๒** พัฒนาบุคลากรตามขีดสมรรถนะที่จำเป็นให้ครอบคลุมต่อเนื่องและสอดคล้องกับภารกิจ (Service Plan)

### มาตรการที่ ๑ ปรับกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยมในการปฏิบัติงาน

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ในการปฏิบัติงานเชิงรุกและเน้นผลสัมฤทธิ์

#### เป้าหมาย

บุคลากรทุกคนทุกระดับ ทุกหน่วยงานในสังกัดสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร

#### ตัวชี้วัด

๑. ทุกหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรม ค่านิยม ครอบคลุมทุกคน มุกระดับ ทุกสาขาวิชาชีพ ๑๐๐% ภายในปี ๒๕๕๙
๒. ทุกหน่วยงานมีผลงานตามแผนพัฒนาฯ

### มาตรการที่ ๒ สร้างเสริมสมรรถนะให้แก่บุคลากรอย่างครอบคลุม

#### วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรทุกคน ทุกระดับ ทุกวิชาชีพ ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผนพัฒนาฯ ของหน่วยงานอย่างน้อย ๑๐ วัน/คน/ปี

#### เป้าหมาย

บุคลากรทุกคน ทุกระดับ ทุกวิชาชีพ ทุกหน่วยงานในสังกัด

#### ตัวชี้วัด

บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนา อย่างน้อย ๑๐ วัน/คน/ปี

### นโยบายการพัฒนาบุคลากร

| กิจกรรม  | เป้าหมาย                        | ตัวชี้วัด  | ระยะเวลาดำเนินการ | งบประมาณ   | หมายเหตุ |
|--|---------------------------------|--|-------------------|--|----------|
| โรงพยาบาลอากาศอำนวย มีนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ ตามสาขาวิชาชีพ หรือตามความจำเป็นของหน่วยงาน(Service Plan) โดยการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน | บุคลากรสาธารณสุขทุกคนในหน่วยงาน | ๑. มีคณะกรรมการพัฒนากำลังคน<br>๒. มีแผนพัฒนาบุคลากรทุก CUP<br>๓. บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑๐ วัน/คน/ปี | ต.ค.๖๓ - ก.ย.๖๔   | - งบ CUP<br>- งบเขต<br>(กรณีศึกษาอบรมเฉพาะทาง ๔ เดือน) |          |

#### ขั้นตอนการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

