



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโคกสำโรง โทร. ๐ ๓๖๕๕ ๑๖๕๗  
ที่... ลป.๐๐๓๓.๓๐๑/๓๑๓ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘  
เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง

ด้วยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปโรงพยาบาลโคกสำโรง มีความประสงค์ขออนุญาตเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลโคกสำโรงและบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลโคกสำโรง ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตต่อไป จะเป็นพระคุณ

(นางสาวพิมลภัสส์ รารีน)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง

- เพื่อโปรดพิจารณา
- เห็นควรอนุญาตให้นำไปเผยแพร่ตามระเบียบฯ

ทางราชการ

(นางสาวก้าไล จิตรเฉย)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

☒ อนุญาต

☐ ไม่อนุญาต

(นายณัฐธิ์ ชัยประเสริฐ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง

แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
โรงพยาบาลโคกสำโรง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๘  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

| แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลโคกสำโรง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี<br/>วัน/เดือน/ปี :</p> <p>หัวข้อ : แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘</p> <p>รายละเอียดข้อมูล : ตามรายละเอียดที่แนบ</p> <p>Link ภายนอก : ไม่มี</p> <p>หมายเหตุ :</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> |                                                                                                                                                                                                                |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p></p> <p>(นางสาวพิมลภัสณ์ รัตน์)</p> <p>เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน</p> <p>วันที่ .....</p>                                                                                     | <p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p></p> <p>(นายอนุสิทธิ์ ชัยประเสริฐ)</p> <p>ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกสำโรง</p> <p>วันที่ .....</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p></p> <p>(นายวิษณุ เบญจวรรณ)</p> <p>เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์</p> <p>วันที่ .....</p>                                                                           |                                                                                                                                                                                                                |

## แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

### โรงพยาบาลโคกสำโรง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

การบริหารทรัพยากรบุคคล มีการกำหนดนโยบาย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลโคกสำโรง มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมีอาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ ๒ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มีแผนงานดังนี้

แผนงานที่ ๑ อัตรากำลังที่สอดคล้องกับการขยายบริการในอนาคต มีการวางแผนและบริหารกำลังคนสอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นของหน่วยงาน สรรหาสาขาวิชาชีพที่จำเป็น/ทดแทนผู้เกษียณ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเป็นทีม และมีการบูรณาการร่วมกัน ให้บุคลากรมีความผูกพัน รวมทั้งส่งเสริมทัศนคติในการทำงานที่มุ่งเน้นความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรมในการทำงาน

แผนงานที่ ๓ เพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน (สมรรถนะโรคนุรักษ์ ๑) เพื่อพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และ

แผนงานที่ ๔ สร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การตอบแบบสอบถามความเครียด

### แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

#### นโยบายด้านการบริหาร

๑. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง
๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร
๔. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๕. ด้านการสรรหาและคัดเลือก
๖. ด้านการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
๗. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### วัตถุประสงค์

- เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ สามารถนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงด้านการจัดการที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพ
- เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร โดยสามารถนำมาใช้พิจารณาประกอบการวางแผนที่สำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยการนำแผนยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ของโรงพยาบาลโคกสำโรงมาพัฒนา
- เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามกลยุทธ์ที่ ๒ อย่างต่อเนื่อง

#### แนวทางการดำเนินงาน

๑. การบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็น

การบริหารอัตรากำลังตามกรอบโครงสร้างโดยให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ของโรงพยาบาลโคกสำโรง โดยดำเนินการดังนี้

กำหนดกรอบ...

- กำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง โดยจำแนก จำนวน ระดับ และสายงานที่เหมาะสมกับกลุ่มงาน/งาน วิชาชีพที่จำเป็น ทดแทนการเกษียณ

- วิเคราะห์งาน Job Analysis และนำมาปรับปรุง แก้ไขหรือกำหนดลักษณะงาน Job Description และหน้าที่เฉพาะของตำแหน่งงาน สร้าง Career Path เพื่อให้เติบโตได้ในสายงาน

- วิเคราะห์ศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ประเมินผลงานและคุณภาพของงาน จัดสรรบุคคลให้ตรงกับงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และสามารถโยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนได้อย่างเหมาะสม และตามความจำเป็น

๒. การพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๑. ปรับปรุง ระเบียบ ข้อบังคับ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดรับการกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารงานบุคคลอย่างเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

๓. การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะในการทำงาน

การพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้บุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างการรับรู้ทิศทางการทำงานขององค์กร ภายใต้บทบาทภารกิจใหม่ เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร ปลุกจิตสำนึกรักองค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะการทำงานในระดับที่สูงขึ้น มีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยมีแนวทางพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร นโยบายของหน่วยงานภาครัฐ แผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการปรับปรุงระบบงาน กฎระเบียบใหม่ ๆ ทั้งในหน่วยงาน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นไปด้วยความถูกต้อง

๒. ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์/เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน เช่น การศึกษาดูงาน เข้าร่วมการประชุมวิชาการ รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สร้างเสริมวิสัยทัศน์ เรียนรู้นวัตกรรมหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่แตกต่างจากเดิมมาใช้ในหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดแผนงานและคิดวิเคราะห์เพื่อนำมาพัฒนาระบบการทำงานตนเองให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. พัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงานระดับสูง / ผู้บริหาร (Management Competency) มีทักษะในการคิดวิเคราะห์แผนกลยุทธ์การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทักษะในการสอนงาน มีความเป็นผู้นำ ฯลฯ เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การเชื่อมโยงการทำงานร่วมกับภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น รวมถึงการเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานระดับสูง เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีที่พร้อมจะก้าวสู่การทำงานระดับบริหารต่อไป

๔. มีการเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ให้กับบุคลากรอื่นได้เรียนรู้

๔. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต มีคุณธรรม

สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมเสริมสร้างทัศนคติที่ดี รักองค์กร คิดบวก การทำงานเป็นทีม การมีทัศนคติยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส เป็นต้น

แผนปฏิบัติ...

แผนปฏิบัติการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

| แผนงาน/กิจกรรม                                                                                                                   | กลุ่มเป้าหมาย                              | ตัวชี้วัด                                                                                     | หน่วยงานที่รับผิดชอบ                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| แผนงานที่ ๑ การวางแผนและบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจ                                                                   |                                            |                                                                                               |                                           |
| กิจกรรมที่ ๑ ปรับปรุงกำลังคนและบทบาทหน้าที่ตามภารกิจหลักและภารกิจรอง                                                             | บุคลากรในโรงพยาบาล                         | - คำสั่งมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานและกรอบโครงสร้างการบริหาร<br>- การประชุมคณะกรรมการบริหาร | งานการเจ้าหน้าที่<br>กลุ่มงานบริหารทั่วไป |
| กิจกรรมที่ ๒ วิเคราะห์และดำเนินการวางแผนรับบุคลากรทดแทนผู้เกษียณในแต่ละปี<br>-เปิดรับสมัครงาน<br>- ตรวจสอบผู้เกษียณแต่ละปี       |                                            | ได้รับการจ้างพนักงานทดแทนผู้เกษียณได้ทันเวลาในแต่ละปี                                         | งานการเจ้าหน้าที่<br>กลุ่มงานบริหารทั่วไป |
| แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ                                                                    |                                            |                                                                                               |                                           |
| กิจกรรมที่ ๑ Happy Relax ให้เจ้าหน้าที่คนสวนนอนกลางวัน คนละครึ่งชั่วโมงหลังทานอาหารเที่ยง เพื่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น | เจ้าหน้าที่คนสวนของโรงพยาบาล               | คนละครึ่งชั่วโมงหลังรับประทานอาหารเช้า                                                        | คณะกรรมการบริหาร                          |
| กิจกรรมที่ ๒ Happy Relax ผู้บริหารสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีมุมพักผ่อนหย่อนใจ มากขึ้นเย็นสบาย                                   | บุคลากรในโรงพยาบาล                         | ทุกกลุ่มงานมีมุมพักผ่อนที่เพียงพอ อย่างน้อย ๑ ห้อง                                            | คณะกรรมการบริหาร                          |
| แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ (ต่อ)                                                              |                                            |                                                                                               |                                           |
| กิจกรรมที่ ๓ Happy work จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ                                                                                | เจ้าหน้าที่โรงครัว ช่างฟอก ห้องยา ห้องบัตร | กลุ่มงานที่มีความต้องการใช้รถส่งของอย่างน้อย ๑ คัน                                            | คณะกรรมการบริหาร                          |

แผนงานที่ ๒ (ต่อ)...

| แผนงาน/กิจกรรม                                                                                                                                                                                                      | กลุ่มเป้าหมาย                | ตัวชี้วัด                                                                | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| แผนงานที่ ๒ เสริมสร้างความสุขและแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ (ต่อ)                                                                                                                                                 |                              |                                                                          |                      |
| เครื่องใช้ในการทำงาน<br>ครบถ้วน มีเทคโนโลยีมา<br>ใช้เพิ่มเติมเช่น มีรถส่ง<br>อาหาร /ส่งของ โดยไม่<br>ต้องขึ้นเอง                                                                                                    |                              |                                                                          |                      |
| กิจกรรมที่ ๔<br>Happy work<br>การจ้างพนักงานเพิ่ม<br>เพื่อลดภาระของ<br>เจ้าหน้าที่ที่สามารถ<br>ทำงานแทนกันได้ เช่น<br>จ้างพนักงานช่วยเหลือ<br>คนไข้ปฏิบัติหน้าที่งาน<br>ผู้ป่วยนอก และมี<br>เทคโนโลยีมาใช้เพิ่มเติม | เจ้าหน้าที่งานผู้ป่วยนอก     | ปฏิบัติงานได้ทันเวลาไม่มี<br>คนไขรรอคอยหลังเลิกงาน<br>๑๖.๐๐ น.           | คณะกรรมการบริหาร     |
| กิจกรรมที่ ๖<br>Happy Society มีแผน<br>สร้างที่จอดรถให้เพียงพอ<br>สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้<br>มารับบริการ                                                                                                            | บุคลากรและผู้มารับ<br>บริการ | มีที่จอดรถเพียงพอ/ไม่มี<br>ข้อร้องเรียนเรื่องที่จอด<br>รถ                | คณะกรรมการบริหาร     |
| แผนงานที่ ๓ เพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน                                                                                                                                                                            |                              |                                                                          |                      |
| กิจกรรมที่ ๑ การส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเปิดโลกทัศน์ เสริมสร้างสมรรถนะในการทำงาน                                                                                                                                |                              |                                                                          |                      |
| ๑. จัดกิจกรรมฝึกอบรม<br>เสริมสร้างทักษะในการ<br>ทำงาน ระบบเทคโนโลยี<br>สมัยใหม่ การพัฒนา<br>องค์กรสู่ยุคดิจิทัล<br>การศึกษาดูงานจาก<br>หน่วยงานภายนอก                                                               | บุคลากรในโรงพยาบาล           | อย่างน้อย ๕ ครั้งตาม<br>ความต้องการและความ<br>เหมาะสมในช่วงระหว่าง<br>ปี | คณะกรรมการ HRD       |
| ๒. การอบรมประชุม<br>วิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง<br>กับสายงาน อบรมเฉพาะ<br>ทางที่เกี่ยวข้องกับการ<br>พัฒนาระบบบริการใน<br>อนาคต เช่น ไตเทียม<br>เป็นต้น                                                                | บุคลากรในโรงพยาบาล           | ตามความต้องการและ<br>เหมาะสมในช่วงระหว่าง<br>ปี                          | คณะกรรมการบริหาร     |

| แผนงาน/กิจกรรม                                                                                                                 | กลุ่มเป้าหมาย      | ตัวชี้วัด                      | หน่วยงานที่รับผิดชอบ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------|
| แผนงานที่ ๔ สร้างเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง                                                                                     |                    |                                |                      |
| กิจกรรมที่ ๑<br>Happy Body การจัดทำ<br>โครงการตรวจสุขภาพ<br>ประจำปีของบุคลากร                                                  | บุคลากรในโรงพยาบาล | ตรวจสุขภาพประจำปี<br>ครบทุกคน  | งานอาชีวอนามัย       |
| กิจกรรมที่ ๒<br>การสำรวจความเครียด<br>ของบุคลากรจากการ<br>ตอบแบบสำรวจ หากพบ<br>บุคลากรที่มีความเสี่ยง<br>รับดำเนินการช่วยเหลือ | บุคลากรในโรงพยาบาล | บุคลากรตอบแบบสำรวจ<br>ครบทุกคน | งานจิตเวชและยาเสพติด |

#### ปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ และสนับสนุนงบประมาณให้กับโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้
- บุคลากรเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองตามโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตลอดจนความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อให้เกิดทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- มีการปรับปรุงแผน การกำกับติดตาม และประเมินผลแผนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ส่วนงานต่างๆ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ และจะได้นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

#### ตัวชี้วัด/เป้าหมายการดำเนินงาน

- ผู้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ได้รับการฝึกอบรม สัมมนา ทั้งในส่วนของหลักสูตรพื้นฐานหรือหลักสูตรเฉพาะทาง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง
  - ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้เข้าร่วมกิจกรรมในการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามัคคีร่วมมือกันขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายการทำงานเป็นทีม และ/หรือ ได้เพิ่มเติมความรู้ในด้านการบริหารจัดการ อย่างน้อยคนละ ๑ ครั้ง
- ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- โรงพยาบาลโคกสำโรง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ให้สอดคล้องกับโครงสร้างและบทบาทภารกิจใหม่ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลโคกสำโรงทุกคนได้รับการฝึกอบรมหรือเข้าร่วมกิจกรรมเสริมสร้างทักษะการทำงานเป็นทีม และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน เห็นความสำคัญของการทำงานด้วยความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต และมีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ผู้ปฏิบัติงานระดับสูงหรือผู้บริหารได้มีโอกาสดำเนินการและพัฒนาตนเอง และเพิ่มพูนทักษะความเป็นผู้นำ การวางกลยุทธ์การทำงาน มีความสามารถการบริหารงานบุคคลอย่างมืออาชีพ เพื่อให้ทักษะที่เหมาะสมต่อการก้าวสู่ระดับบริหาร และเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา