



ประกาศกรมสุขภาพจิต

เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในตำแหน่งระดับควบ และมีผู้ครองตำแหน่งนั้นอยู่ โดยให้ผู้มีอำนาจส่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมสุขภาพจิต กำหนด นั้น

กรมสุขภาพจิต ได้คัดเลือกข้าราชการผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (ตำแหน่งระดับควบ) จำนวน ๒ ราย ดังรายละเอียดแนบท้ายประกาศนี้ โดยผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องจัดส่งผลงานประเมินตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่กรมสุขภาพจิตประกาศรายชื่อข้าราชการเป็นผู้ได้รับการคัดเลือกจนถึงวันที่กองบริหารทรัพยากรบุคคล/กรมสุขภาพจิตประทับตรารับหนังสือและผลงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ ถ้าหากวันครบกำหนดส่งผลงานเป็นวันหยุดราชการ ให้นับวันที่เปิดทำการในวันถัดไปเป็นวันครบกำหนด สำหรับกรณีผู้ผ่านการประเมินบุคคลที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณใด ให้ส่งผลงานเข้ารับการประเมินล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๖ เดือน ในปีงบประมาณนั้น หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วผู้ผ่านการประเมินบุคคลยังไม่ส่งผลงานจะต้องขอรับการประเมินบุคคลใหม่

ทั้งนี้ หากมีผู้ใดจะทักท้วงให้ทักท้วงได้ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศรายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคล การทักท้วงหากตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่า ข้อทักท้วงเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริตให้ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วง เพื่อหาข้อเท็จจริงและดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายจุมภฏ พรหมสีดา)

รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต

ปฏิบัติราชการแทนอธิบดีกรมสุขภาพจิต

บัญชีรายละเอียดแนบท้ายประกาศกรมสุขภาพจิต ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗
เรื่อง รายชื่อผู้ผ่านการประเมินบุคคลเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
ครั้งที่ ๒๗/๒๕๖๗

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ ตำแหน่งเลขที่/สังกัด	ชื่อผลงานที่เสนอ ขอประเมิน	ชื่อข้อเสนอแนวคิด เพื่อพัฒนางาน
๑.	นางสาวยุวดี พินลานทุ่ม ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๒๖๑๔ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก กลุ่มภารกิจการพยาบาล โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ กรมสุขภาพจิต	ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ด้านการพยาบาล) ตำแหน่งเลขที่ ๒๖๑๔ กลุ่มงานการพยาบาลผู้ป่วยหนัก กลุ่มภารกิจการพยาบาล โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ กรมสุขภาพจิต	การพยาบาลผู้ป่วยโรคจิตเภทที่มีพฤติกรรม ทำร้ายตนเอง : กรณีศึกษา	การพัฒนารูปแบบการจัดการตนเองของ ผู้ป่วยโรคจิตเภทที่มีความเสี่ยงต่อการ ก่อความรุนแรง
๒.	นางสาวปณิดา วงศ์ภักดี ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๑ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจอำนวยการ โรงพยาบาลศรีธัญญา กรมสุขภาพจิต	ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ตำแหน่งเลขที่ ๑๗๑ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจอำนวยการ โรงพยาบาลศรีธัญญา กรมสุขภาพจิต	ระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา	คู่มือแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตาม สายงานวิชาชีพของบุคลากรโรงพยาบาล ศรีธัญญา

ส่วนที่ 3 แบบการเสนอผลงาน

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล นางสาวปนิดา วงศ์ภักดี.....
☐ ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ.....
 ด้าน - ตำแหน่งเลขที่ 171 กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล.....
 การกิจ อำนวยการ หน่วยงาน โรงพยาบาลศรีธัญญา กรมสุขภาพจิต.....

- 1) ชื่อผลงานเรื่อง ระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา.....
 2) ระยะเวลาที่ดำเนินการ มีนาคม 2565 - กันยายน 2566.....
 3) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

1. ความรู้เรื่อง “HR Digital Transformation”
2. ประสบการณ์ในการจัดทำหนังสือขออนุญาตเดินทางไปราชการ ประชุม อบรม สัมมนา
3. ประสบการณ์ในการบันทึกข้อมูลการไปราชการ ประชุม อบรม สัมมนา ของบุคลากร
4. ประสบการณ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร
5. ความเชี่ยวชาญในการวิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากร
6. ความรู้เรื่อง “เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร”

- 4) สรุปสาระสำคัญขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน

สรุปสาระสำคัญ

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีความสำคัญและมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เป็นผลผลักดันให้อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในชีวิตประจำวันนั้นมีการเปลี่ยนแปลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในด้านบุคลากรของโรงพยาบาล เพราะต้องนำเทคโนโลยีมาช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นมีความรวดเร็วและแม่นยำมากยิ่งขึ้น และยังช่วยลดความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้

โรงพยาบาลศรีธัญญามีบุคลากร จำนวน 938 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2567) โดยแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจออกเป็น 6 กลุ่มภารกิจ แบ่งเป็นกลุ่มงานออกเป็น 42 กลุ่มงาน แบ่งสายงานออกเป็น 2 สาย คือสายงานหลัก (สายวิชาชีพ) และสายงานสนับสนุน ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โรงพยาบาลศรีธัญญาเป็นหนึ่งองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ได้รับมอบหมายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลศรีธัญญา โดยรับผิดชอบทำหน้าที่ในกระบวนการส่งบุคลากรเดินทางไปราชการ เช่น เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เป็นวิทยากร เป็นต้น และทำหน้าที่บันทึกจัดเก็บข้อมูลการพัฒนาบุคลากร โดยเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบจะบันทึกข้อมูลการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การเป็นวิทยากร ในระบบไฟล์ Excel ซึ่งในแต่ละปีงบประมาณจะมีการบันทึกข้อมูลเฉลี่ยประมาณ 1,300 เรื่อง/ปี และประมาณ 6,500 ราย/ปี การบันทึกข้อมูลจำนวนมากในไฟล์ Excel ทำให้เกิดความล่าช้าและผิดพลาดได้ บางครั้งไฟล์เกิดความเสียหาย ไม่เสถียร ข้อมูลบางส่วนสูญหายหรือไม่สามารถเปิดไฟล์ได้ในบางกรณี อีกทั้ง Excel ไม่เหมาะกับการเปิดไฟล์ขึ้นมาทำงานพร้อมกันหลาย ๆ คน และไม่เหมาะกับการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายมิติ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้วิจัยจะต้องศึกษา วิเคราะห์ปัญหา

เพื่อปรับปรุงเครื่องมือในการเก็บข้อมูลดังกล่าว โดยได้วางแผนเสนอของบประมาณในการจัดทำโปรแกรมเพื่อบันทึกข้อมูลฝึกอบรมและประเมินผล การพัฒนาบุคลากรขึ้น และวางแผนรูปแบบความต้องการ และจัดทำข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในส่วนงานอื่นๆ เช่น การติดตามผลการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร รวบรวมสถิติการพัฒนาบุคลากร วิเคราะห์งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้จัดทำจึงมีความประสงค์ที่จะออกแบบระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร โรงพยาบาลศรีธัญญา ขึ้นมาเพื่อรับรองข้อมูลฝึกอบรมของบุคลากรแล้วให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

ขั้นตอนการดำเนินการ

- ขั้นตอนที่ 1. จัดทำโครงร่างรูปแบบของระบบบันทึกข้อมูล และรูปแบบการออกรายงานข้อมูล
2. ทำเรื่องขอเสนอจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อจัดทำระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร
3. ประชุมออกแบบรูปแบบระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรร่วมกับทีมงานผู้ได้รับจ้างจัดทำโปรแกรมระบบฯ
4. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรทั้งหมดเพื่อส่งให้กับทีมงานผู้จัดทำโปรแกรมระบบฯ
5. ผู้รับจ้างจัดทำโปรแกรมภายใน 30 วัน
6. ทดลองใช้โปรแกรมระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร และแจ้งทีมงานผู้จัดทำหากพบปัญหา เพื่อแก้ไข
7. เผยแพร่ระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรให้กับบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญาทราบ และทดลองเข้าใช้

เป้าหมายของงาน

- บุคลากรสามารถเข้าถึงและส่งผลการติดตามการพัฒนาบุคลากรจากการเข้ารับการฝึกอบรมได้ง่ายและสะดวกยิ่งขึ้น
- เจ้าหน้าที่ผู้บันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรทำได้ง่าย สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น

5) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

โรงพยาบาลศรีธัญญามีระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการฝึกอบรมของตนเองได้

6) การนำไปใช้ประโยชน์/ผลกระทบ

การนำไปใช้ประโยชน์

- เพื่อติดตามผลการพัฒนาบุคลากร
- เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาบุคลากร
- เพื่อรวบรวมสถิติการพัฒนาบุคลากร
- เพื่อวิเคราะห์งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร
- เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลการพัฒนาบุคลากร
- ลดกำลังคน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- เพื่อช่วยลดเวลาและลดความผิดพลาดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วมากขึ้น
- ลดความเสี่ยงการเกิดข้อมูลสูญหายเนื่องจากความผิดพลาดหรือไฟล์บันทึกข้อมูลเสียหาย
- ลดการใช้กระดาษจากการส่งข้อมูลการติดตามผลการพัฒนาบุคลากร

การนำไปใช้ประโยชน์ (ต่อ)

- เพื่อจัดการข้อมูลดิบของการพัฒนาบุคลากร ให้พร้อมต่อการนำไปใช้ประโยชน์ในส่วนงานอื่น

ผลกระทบ

- บุคลากรสามารถเข้าถึงและส่งผลการติดตามการพัฒนาบุคลากรจากการเข้ารับการฝึกอบรมได้ง่าย และสะดวกยิ่งขึ้น
- เจ้าหน้าที่ผู้บันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรทำได้ง่าย สะดวก และรวดเร็วมากขึ้น

7) ความยุ่งยากและซับซ้อนในการดำเนินการ

มีความยุ่งยากในการจัดทำข้อมูลบุคลากรเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากรที่จัดทำขึ้น

8) ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการ

ไม่สามารถนำข้อมูลเดิมที่บันทึกไว้ใน Excel file ใส่ไว้ในระบบที่จัดทำขึ้นได้ เนื่องจากข้อมูลมีเป็นจำนวนมาก และการบันทึกใน Excel file นั้น ไม่ได้ใส่เลขบัตรประจำตัวประชาชนบุคลากรไว้ ทำให้ไม่มีส่วนของข้อมูลที่เชื่อมกันกับข้อมูลที่อยู่ในระบบบันทึกข้อมูลการฝึกอบรมของบุคลากร

9) ข้อเสนอแนะ

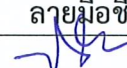
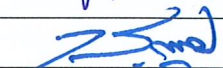
ควรมีการต่อยอดของงานอื่นๆ ของกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลผ่านระบบดังกล่าวนี้ โดยใช้ฐานข้อมูลบุคลากรร่วมกันในระบบ

10) การเผยแพร่ (ถ้ามี)

- ☐ ผลงานแล้วเสร็จและเผยแพร่แล้ว ระบุแหล่งเผยแพร่
- ☒ ผลงานแล้วเสร็จแต่ยังไม่ได้เผยแพร่
- ☐ ผลงานยังไม่แล้วเสร็จ

11) การรับรองสัดส่วนของผลงาน ในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและผู้มีส่วนร่วมในผลงาน

ผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคลมีส่วนร่วมในผลงานที่ขอรับการประเมิน และมีผู้มีส่วนร่วมในผลงาน (รวมผู้ขอประเมินผลงานด้วย) ดังนี้

รายชื่อผู้มีส่วนร่วมในผลงาน	สัดส่วนผลงาน (ร้อยละ)	ลายมือชื่อ
นางสาวปนิดา วงศ์ภักดี	80	
นายันทวัฒน์ โคตรเจริญ	20	

ผู้มีส่วนร่วมในผลงานขอรับรองว่าสัดส่วนผลงานข้างต้นเป็นความจริงทุกประการ ตามที่ได้ลงลายมือชื่อไว้

หากพิสูจน์ได้ว่าผู้มีผลงานร่วมรายใดได้ให้คำรับรองที่ไม่ถูกต้องตามความเป็นจริง โดยมีเจตนาช่วยเหลือผู้ขอประเมินผลงานผู้นั้น ผู้ขอประเมินผลงานอาจถูกลงโทษทางวินัยตามควรแก่กรณี

ส่วนที่ 4 แบบการเสนอข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

ชื่อผู้สมัครเข้ารับการประเมินบุคคล.....นางสาวปนิดา วงศ์ภักดี.....
☐ ตำแหน่งที่ขอเข้ารับการประเมินบุคคล.....นักทรัพยากรบุคคล.....ระดับ.....ชำนาญการ.....
 ด้าน.....-.....ตำแหน่งเลขที่.....171.....กลุ่มงาน.....ทรัพยากรบุคคล.....
 ภารกิจ.....อำนวยการ.....หน่วยงาน.....โรงพยาบาลศรีธัญญา.....กรมสุขภาพจิต.....

1) ชื่อผลงานเรื่อง...คู่มือแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายวิชาชีพของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา...

2) หลักการและเหตุผล

โรงพยาบาลศรีธัญญาเป็นโรงพยาบาลเฉพาะทางด้านจิตเวชซึ่งมีหน้าที่ให้บริการสุขภาพจิตแก่ประชาชน มีบุคลากร จำนวน 938 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2567) โดยแบ่งเป็นกลุ่มภารกิจ ออกเป็น 6 กลุ่มภารกิจ แบ่งเป็นกลุ่มงานออกเป็น 42 กลุ่มงาน แบ่งสายงานออกเป็น 2 สาย คือสายงานหลัก (สายวิชาชีพ) และสายงานสนับสนุน ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร และการให้บริการที่มีคุณภาพต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทางสังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงทางการแพทย์นั้น มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรด้านสุขภาพจิต ทำให้องค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอโดยเฉพาะบุคลากรที่มีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและยกระดับคุณภาพการบริการ ดังนั้นการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการด้านสุขภาพจิตให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

3) บทวิเคราะห์/แนวความคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

บทวิเคราะห์

ในแต่ละปีงบประมาณโรงพยาบาลศรีธัญญามีการจัดทำแผนปฏิบัติการโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาล แต่ยังคงขาดการวางแผนพัฒนาบุคลากรในรายวิชาชีพ และขาดการวางแผนการพัฒนาตามแนวโน้มการเรียนรู้ในระยะ 2-3 ปีข้างหน้า และไม่มีการรวบรวมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นคู่มือเพื่อให้ง่ายต่อการกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะหรือทักษะในหลักสูตรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลทั้งสายวิชาชีพและสายสนับสนุนให้มีความเป็นมืออาชีพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ของกรมสุขภาพจิตและของโรงพยาบาลศรีธัญญา ดังนั้นผู้จัดทำจึงมีความประสงค์ที่จะจัดทำคู่มือแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายวิชาชีพของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญาขึ้น เพื่อให้บุคลากรหรือหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

แนวความคิด

ในการจัดทำคู่มือแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายวิชาชีพของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญาขึ้นนั้น ผู้จัดทำได้ใช้แนวทางความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติราชการ เช่น ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ, ทักษะ, สมรรถนะ (สมรรถนะหลัก, สมรรถนะทางการบริหาร) และแนวทางหรือทิศทางการเรียนรู้ในอนาคต (Learning Trend for Future) มาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพในหน่วยงาน

ข้อเสนอ

ควรมีการจัดอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้ ให้ความรู้แก่ตัวแทนสายวิชาชีพต่างๆ ที่ต้องเข้าร่วมการจัดทำ คู่มือแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายวิชาชีพของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา เพื่อให้ทราบเกณฑ์และแนวทางในการจัดทำคู่มือฯ

ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

ในบางสาขาวิชาชีพหรือบางตำแหน่งงานถูกกระจายอยู่ตามกลุ่มงานต่างๆ ทำให้บริบทงานในตำแหน่งเดียวกันแตกต่างกันตามหน้าที่ของกลุ่มงาน

แนวทางแก้ไข

ในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพแล้ว ควรมีการพัฒนาความรู้ในบริบทความรู้ในหน่วยงานที่สังกัดอยู่ด้วย เช่น ผู้ช่วยเหลือคนไข้ที่สังกัดอยู่ที่กลุ่มงานรังสีวิทยาก็ควรมีความรู้ในระดับที่จำเป็นในเรื่องของงานรังสีวิทยาด้วย เป็นต้น

4) ผลที่คาดว่าจะได้รับ

มีคู่มือการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายวิชาชีพของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา เพื่อให้บุคลากรหรือหน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสายวิชาชีพของบุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา