



ประกาศโรงพยาบาลพานทอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรที่เป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะทำให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน มีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Acceptability) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริการกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network) โดยมีค่านิยมขององค์กร (MOPH) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมด

เพื่อเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนถือว่ามี ความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้เป็นคนดีคนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้นยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit – Based) หลักสมรรถนะ (Competency - based) หลักผลงาน (Performance – based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ(HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health Governance)

๑.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเข้มแข็ง ของบุคลากรทุกประเภททุกสาขาวิชาชีพ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นที่สอดคล้องกับนโยบายองค์กร

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุง กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผล ประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากรทุกประเภท

มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Human resource for health planning)

๒.๑ สร้างกระบวนการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร (Establish robust HRP process on region – health)

๒.๒ ศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ Evidence base ในการวางแผนกำลังคนในทุกระดับของบุคลากร

๒.๓ ติดตาม ประเมินความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานด้านสุขภาพในพื้นที่และนโยบาย

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (Human resource for health Information System)

๓.๑ จัดทำ พัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนสุขภาพระดับองค์กรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความปลอดภัยในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๓ มีระบบการรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้งานในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลง (Workforce capability)

๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับ (Leadership Development) ทาง การเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง

๑.๒ พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางพัฒนาในระดับพื้นที่ประเทศ และนโยบายกระทรวงสาธารณสุข (Workforce Renewal)

๑.๓ ส่งเสริมการทำแผนพัฒนารายบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคลโดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔ บูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๑.๕ พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กร และระดับเครือข่าย

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)

๒.๑ พัฒนาระบบการค้นหาและพัฒนาคนที่มีความสามารถในองค์กร

๒.๒ บูรณาการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพจากทุนต่างๆ ที่เหมาะสม

๒.๓ พัฒนาระบบวิธีการสรรหา รักษา จูงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ (Career path)

มาตรการที่ 3 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการ ความรู้และนวัตกรรม (Culture Change & Innovation)

๓.๑ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Core value)

๓.๒ พัฒนาระบบ กลไก ที่จะส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง Innovative People

๓.๓ พัฒนาสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management)

มาตรการที่ ๑ ปรับปรุงระบบการสรรหา และการคัดเลือกแต่งตั้งให้โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ (recruitment Process)

๑.๑ ปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุกในสายงานที่จำเป็น ขาดแคลน

๑.๒ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการธำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงรุกกลยุทธ์

มาตรการที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นธรรม (Retention Strategy & Happy Work Life)

๒.๑ วางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีความสุข เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและความผูกพันต่อองค์กร

๒.๒ ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)

๓.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร

๓.๒ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงานทั้งระดับหน่วยงาน และบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้ และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network)

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (Collaboration on HRH network)

๑.๑ พัฒนาความร่วมมือเครือข่าย หน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆ ในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

๑.๒ ส่งเสริมให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน สร้างระบบส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เชื่อมโยงเครือข่ายด้วยกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕/๓/๖๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายปิยะวิทย์ หมดมลทิน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพานทอง

นโยบายการส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร โรงพยาบาลพานทอง จังหวัดชลบุรี

โรงพยาบาลพานทองมุ่งมั่น บริหารจัดการพัฒนาบุคลากร และธำรงไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ บริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอ พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจตามวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง สร้างเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการกระทำผิด ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายระเบียบวินัยเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมาตรฐานที่กำหนด จึงประกาศนโยบายการส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ของโรงพยาบาลพานทอง ดังนี้

นโยบายหลัก : บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑. จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและโครงสร้างองค์กร
๒. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่ง(Job Specific) และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและข้อกำหนด(Job Description)
๓. ส่งเสริมระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่เป็นธรรมเพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

นโยบายหลัก : สร้างเสริมสุขภาพบุคลากรให้มีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน

๔. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน
๕. จัดหาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม มุมพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดีเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ
๗. สนับสนุนกิจกรรม“ชมรมสร้างสุขในองค์กร” เพื่อสอดคล้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในวิถีปฏิบัติขององค์กรและพฤติกรรมสุขภาพของแต่ละคน

นโยบายหลัก : สร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันในองค์กร

๘. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม/ ธรรมาภิบาล เพื่อเป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม” ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๙. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันในองค์กร
๑๐. ส่งเสริมยกย่องเชิดชูความดีงาม คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีของบุคลากรและหน่วยงาน

นโยบายหลัก : พัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ

๑๑. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
๑๒. พัฒนาผู้บริหารและผู้นำให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องแผนการสร้างผู้บริหารและผู้นำเพื่อสืบทอดการดำเนินงานขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๗๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายปิยะวิทย์ หอมดมลิน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพานทอง