



## ประกาศโรงพยาบาลพานทอง

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรที่เป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะทำให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน มีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพ ต้องมีความเพียงพอ (Acceptability) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริการกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและธำรงรักษา กำลังคนคุณภาพ (HRH Management) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network) โดยมีค่านิยมขององค์กร (MOPH) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมด

เพื่อเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้เป็นคนดี คนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้นยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit – Based) หลักสมรรถนะ (Competency - based) หลักผลงาน (Performance – based) หลักการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ(HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health Governance)

๑.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเข้มแข็งของบุคลากรทุกประเภท ทุกสาขาวิชาชีพ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นที่สอดคล้องกับนโยบายองค์กร

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลประสิทธิผล 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 พัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนสุขภาพระดับองค์กรการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

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 ทิศทางพัฒนาในระดับพื้นที่ ประเทศ และนโยบายกระทรวงสาธารณสุข (Workforce Renewal)

๑.๓ ส่งเสริมการทำแผนพัฒนารายบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔ บูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๑.๕ พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กร และระดับเครือข่าย

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)

๒.๑ พัฒนาระบบการค้นหาและพัฒนาคนที่มีความสามารถในองค์กร

๒.๒ บูรณาการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพจากทุนต่างๆ ที่เหมาะสม

๒.๓ พัฒนาระบบวิธีการสรรหา รักษา จูงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ (Career path)

มาตรการที่ ๓ 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 พัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงาน 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 และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง
- 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 ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

วิศิษฐ์

(นายวิศิษฐ์ ผลสวัสดิ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพานทอง