

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์สาธารณะตามประกาศโรงพยาบาลพิปูน
เรื่อง ประกาศโรงพยาบาลพิปูน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำหรับหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลพิปูน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลพิปูน

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพิปูน

วัน/เดือน/ปี : ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

หัวข้อ : ประกาศโรงพยาบาลพิปูน เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. บันทึกข้อความลงนามในประกาศ

๒. แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. ประกาศโรงพยาบาล เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

Linkภายนอก : <https://pipun.moph.go.th/site/>

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

อรภาณ

(นางสาวอรรณ เลิศไกร)

นักวิชาการเงินและบัญชี

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายจตุพร โอยสวัสดิ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ภูวดล มีมาก

(นายภูวดล มีมาก)

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลพิบูล โทร ๐-๗๕๕๕-๕๐๒๖ โทรสาร ๐-๗๕๕๕-๕๒๒๑

ที่ นศ ๐๐๓๓.๓๐๑(๐๕)/๒๐๑๑ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศโรงพยาบาลพิบูล เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูล

เพื่อให้มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสอดคล้องกับทิศทางการนำผลการวิเคราะห์ความต้องการขีดความสามารถของบุคลากร ๕ ปี และการสนับสนุนอัตรากำลังที่ได้จากการประเมินความสามารถและความเพียงพอของบุคลากร เพื่อให้สามารถจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพิบูล จึงขอจัดทำประกาศแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลพิบูล โดยมุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมบุคลากรให้มีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียม ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาลงนามในประกาศโรงพยาบาลพิบูล ผลการประเมินตามรายชื่อให้เผยแพร่ ติดประกาศ นำขึ้นบนเว็บไซต์ต่อไป

ลงชื่อ.....อรพรรณ.....เจ้าหน้าที่

(นางสาวอรพรรณ เลิศไกร)

นักวิชาการเงินและบัญชี

เรียน ผอ.รพ.พิบูล

- โปรดทราบและเพื่อควรลงนามประกาศ

- อนุญาตให้เผยแพร่ต่อไป

ลงชื่อ.....[Signature].....หัวหน้าเจ้าหน้าที่

(นายจตุพร โออัสวดี)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

☒ ทราบ ลงนามแล้ว

☐ อนุญาต สั่งการ.....

ลงชื่อ.....[Signature].....

(นายสาโรจน์ เทพราช)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูล



ประกาศโรงพยาบาลพิปูน
เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้มีบุคลากรที่มีขีดความสามารถสอดคล้องกับทิศทางองค์กร นำผลการวิเคราะห์ความต้องการขีดความสามารถของบุคลากร ๕ ปี และการสนับสนุนอัตรากำลังที่ได้จากการประเมินความสามารถและความเพียงพอของบุคลากร เพื่อให้สามารถจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จึงขอประกาศแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ความเพียงพอของกำลังคน

๑.๑ จัดอัตรากำลังคน จัดสรรตาม FTE ขั้นต่ำของโรงพยาบาลชุมชน ๓๐ เตียง โดยกำหนดคุณสมบัติและคุณลักษณะตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของ กพ.

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลพิปูน

๑.๓ การขาดแคลนบุคลากร แก้ไขหาระยะสั้นโดยการบริหารอัตรากำลังคนร่วมกัน เช่น การเปิดรับสมัครบุคลากรทดแทน ในรูปแบบการจ้างงานแบบ รายวัน รายคาบ และการจ้างเหมา ในส่วนการแก้ไขหาระยะยาว มีการจัดงบประมาณสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับตำแหน่งที่ขาดแคลน เช่น พยาบาลวิชาชีพ นักรังสีเทคนิคการแพทย์ นักจิตวิทยาคลินิก เป็นต้น

๒. การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และการรักษากำลังคน

๒.๑ การสรรหาและคัดเลือกในรูปของคณะกรรมการ ตั้งแต่กระบวนการจัดหาประกาศรับสมัคร และออกข้อสอบ การสัมภาษณ์ เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม เน้นความรู้ความสามารถ และมีการทำสัญญาว่าจ้างของแต่ละประเภท

๒.๒ มีการตรวจสอบและประเมินคุณสมบัติในด้านต่างๆ อาทิ วุฒิการศึกษา ใบประกอบวิชาชีพ การฝึกอบรมประสบการณ์ ทั้งแรกเข้าและทบทวนทุกๆ ๓ ปี ปฐมนิเทศและมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและจัดทำทะเบียนประวัติ

๒.๓ การตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน โดยต้องเข้ารับการตรวจคัดกรองความผิดปกติของระบบทางเดินหายใจ และแอมเฟตามีน ทุกราย

๒.๔ การรักษากำลังคน โรงพยาบาลได้ดำเนินการปรับตำแหน่งให้เกิดความก้าวหน้า มั่นคง และให้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น มีการจ่ายค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สร้างให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ปรับปรุงพื้นที่เพื่อเพิ่มพื้นที่จอดรถ ปรับปรุงอาคาร OPD เป็นต้น

๒.๕ การจ้างใหม่ ปฐมนิเทศ สอนงาน คู่มือประเมิน/ช่วยเหลือ เช่น ปฐมนิเทศ อบรมให้ความรู้ก่อนเข้าปฏิบัติงานในระบบต่างๆ เช่น ระเบียบปฏิบัติงาน ระบบความเสี่ยง ทิศทางของรพ. วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผู้บริหาร พฤติกรรมบริการ ระบบ ENV , IC , ๕ส มีระบบพี่สอนน้อง On the Job training เป็นต้น

๓. การจัดระบบการทำงานและบริหารกำลังคนเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

- ผู้บริหารเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำของการเปลี่ยนแปลง มีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร จนสามารถพัฒนาองค์กรและสร้างโอกาสในการบรรลุเป้าหมาย

- ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักและเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง เช่น กำหนดเป้าหมายให้สูงกว่าเดิม เพื่อให้ทุกคนเกิดความตระหนักว่าวิธีการที่ใช้ปฏิบัติแบบเดิมๆจะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ต้องมีการปรับเปลี่ยนหาแนวทางที่เหมาะสม , เน้นผลการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมมากกว่าเน้นไปที่ผลงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่ประสานกันของทุกหน่วยงาน

๔. บรรยากาศการทำงาน

องค์กรได้จัดสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัยต่อบุคลากรในโรงพยาบาล เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจ รู้สึกปลอดภัย มีการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงพยาบาลและสถานที่ทำงานน่าอยู่ สะดวกสบาย เช่น มีระบบ WIFI ครอบคลุมทั้งโรงพยาบาลและบ้านพัก , มีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับเจ้าหน้าที่ทุกคน , มีสวัสดิการรักษายาบาลกรณีรักษาในโรงพยาบาล , มีสวัสดิการในการให้สิทธิเข้าพักอาศัยบ้านพักของโรงพยาบาล เป็นต้น

๕. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีผลงานที่ดี

มีวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นหล่อหลอมให้บุคลากรในองค์กรมีพฤติกรรมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อยู่และทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อการสร้างผลงานที่ดี ที่ตอบสนองต่อพันธกิจ อันจะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรประสบความสำเร็จ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ผลิตผลงานและนวัตกรรมใหม่ๆออกมาอย่างต่อเนื่อง มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานทุกปี และคัดเลือกส่งประกวดในระดับจังหวัด มุ่งเน้นแนวคิด บุคลากรทุกคนมีคุณค่าทัดเทียมกันในการสร้างสรรค์ผลงาน

๖. ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาล ยึดตามหลักเกณฑ์ระเบียบของทางราชการที่กำหนด (ด้านผลงานและสมรรถนะตามลักษณะเฉพาะงานและตำแหน่ง) ผู้บริหารสูงสุดกำหนดให้ใช้ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โดยเน้นผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร , Core competency เป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการและได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูงเป็นลำดับต้นของการพิจารณาผลงาน โรงพยาบาลมีการนำระบบ PMS (performance management system) มาใช้ โดยนำเป้าหมายของแผนกลยุทธ์โรงพยาบาลกระจายลงยังระดับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องลงไปตามสายบังคับบัญชาจนถึงระดับบุคคล โดยเชื่อมโยงตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาลมาถึง KPI ของการประเมินผลการปฏิบัติงานของรายบุคคลในตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองเป้าหมายของโรงพยาบาลได้ครอบคลุมตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล

๗. การพัฒนาบุคลากร

ระดับ	Learning need ที่สำคัญ	วิธีการพัฒนา/เรียนรู้
ระดับผู้บริหารระดับสูง หัวหน้ากลุ่มงาน	-การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ -หลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง	-อบรมภายนอก
ระดับหัวหน้ากลุ่มงาน	-การสร้างเสริมภาวะผู้นำ -การเจรจาไกล่เกลี่ย -กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง -ทักษะและความรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ -การพัฒนาคุณภาพ -มาตรฐานงานตามวิชาชีพ	-อบรมภายนอก
ระดับปฏิบัติการ ตอบสนองและสร้าง ความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ ตาม Core Competency	-มาตรฐานงานตามวิชาชีพ -พฤติกรรมบริการ -ทักษะและความรู้เฉพาะสาขาวิชาชีพ การช่วยฟื้นคืนชีพ -Nurse case manager โรคไม่ติดต่อ เรื้อรัง ๔ เดือน -CM Nurse การพยาบาลผู้สูงอายุ -แพทย์เวชศาสตร์ด้านการดูแลครอบครัว และผู้สูงอายุ -Collaborative NCDs Nurse in Community : CNN ๕ วัน -พนักงานเปลอบรม EMT -การดูแลผู้สูงอายุขั้นพื้นฐานสำหรับ เจ้าหน้าที่ทุกคน -การเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับโรคอุบัติ ใหม่	-การฝึกอบรม/ส่งอบรมภายนอก -การจัดอบรมภายในโรงพยาบาล -In the job Training -ส่งอบรมภายนอก -การฝึกอบรม/ส่งอบรมภายนอก -การจัดอบรมภายในโรงพยาบาล - In the job Training

๑. เพื่อให้บุคลากรในระดับวิชาชีพ มีสมรรถนะความเชี่ยวชาญตามท้องที่ที่ต้องการ มีการวางแผนและส่งบุคลากร
ทางการแพทย์ และทางการพยาบาลให้รับการพัฒนสมรรถนะเฉพาะทาง ตามสมรรถนะหลักของโรงพยาบาล

๒. เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้จากการพัฒนาสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง และเกิดการ
เรียนรู้ในองค์กร

๓. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะในการดูแลผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงสูง จึงได้สนับสนุนให้มีการพัฒนา
สมรรถนะบุคลากรในหลักสูตรเฉพาะทางสาขาต่างๆ

/แผนการพัฒนา.....

แผนการพัฒนา

มาตรฐาน	ประเด็นพัฒนาใน ๑-๒ ปี
๑. ชีตความสามารถและความเพียงพอ	จัดทำแผนการจัดการอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี
๒. สุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน	ส่งเสริมให้เกิดการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
๓. การสร้างเสริมสุขภาพของกำลังคน	ส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม
๔. ความผูกพันและระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน	ทบทวนระบบการบริหารทรัพยากรโดยรวมครอบคลุมทบทวนระบบประเมินผลงาน
๕. การพัฒนากำลังคนและผู้นำ	นำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อการสืบทอดตำแหน่งให้ชัดเจน พร้อมประเมินผลการพัฒนาบุคลากรเทียบกับผลลัพธ์องค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘



(นายสาโรจน์ เทพราช)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูล