



ประกาศ โรงพยาบาลรัฐประเทศ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรที่เป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะทำให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และเป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนาากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (HRH Network) โดยมีค่านิยมขององค์กร (MOPH) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมด

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้คนดีคนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้นยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit - based) หลักสมรรถนะ (Competency based) หลักผลงาน (Performance - based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health Governance)

๑.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเข้มแข็ง ของบุคลากรทุกประเภท 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 ประเมินความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานด้านสุขภาพ

ในพื้นที่และนโยบาย

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (Human resource for health Information System)

๓.๑ จัดทำ พัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนสุขภาพระดับองค์กรให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความปลอดภัยในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูล

องค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๓ มีระบบการรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้งานในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลง (Workforce - capability)

๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับ (Leadership Development) ทางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง

๑.๒ พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะกับภารกิจ ทิศทางพัฒนาในระดับพื้นที่ประเทศ และนโยบายกระทรวงสาธารณสุข (Workforce Renewal)

๑.๓ ส่งเสริมการทำแผนพัฒนารายบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคลโดยเน้นการพัฒนาผลงาน 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 จูงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนในความก้าวหน้า

ในสายงานที่ปฏิบัติ (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 : การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและธำรงรักษากำลังคน
คุณภาพ (HRH Management)**

มาตรการที่ ๑ ปรับปรุงระบบการสรรหา และการคัดเลือกแต่งตั้งให้โปร่งใส เป็นธรรม และมี
ประสิทธิภาพ (Recruitment Process)

๑.๑ ปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุกในสายงานที่จำเป็น ขาดแคลน

๑.๒ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการธำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

มาตรการที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจ
การทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นธรรม (Retention Strategy & Happy Work life)

๒.๑ วางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานที่มี
ประสิทธิภาพ และมีความสุข เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและความผูกพันต่อองค์กร

๒.๒ ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)

๓.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ
ขององค์กร

๓.๒ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงานทั้งในระดับหน่วยงาน และบุคคล และเปิดโอกาสให้มี
การเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน
(HRH Network)**

มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (Collaboration on
HRH network)

๑.๑ พัฒนาความร่วมมือเครือข่าย หน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆ ในการพัฒนากำลังคน
ด้านสุขภาพ

๑.๒ ส่งเสริมให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน สร้างระบบส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เชื่อมโยง
เครือข่ายเข้าด้วยกัน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายราเชษฎ์ เชิงพนม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอรัญประเทศ