



ประกาศโรงพยาบาลเนินสง่า  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงพยาบาล จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ คล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน กำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ แผนการปรับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาล

๑.๒ วางแผนทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๑.๓ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง การสรรหาคน

๑.๕ จัดทำตัวชี้วัด สมรรถนะ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาล

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงาน

๒.๓ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์การ คุณธรรม จริยธรรม

๒.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์ความรู้ การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนา...

### ๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ลดขั้นตอนงานเอกสาร สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๓.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารบุคคล

### ๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต ความสุข ความพึงพอใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน สร้างช่องทางการสื่อสาร แรงจูงใจ ผลตอบแทน สวัสดิการความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

๔.๑ ปรับปรุงระบบและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย

๔.๓ ระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน

๔.๔ ระบบการสื่อสารในองค์กร

### ๕. นโยบายด้านการบริหาร

๕.๑ อำนาจการบริหารระดับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๕.๒ กำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน

๕.๓ จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

๕.๔ การบริหารสู่งานคุณภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕ ติดตามและประเมินผล การประชุมประจำเดือน ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล รับทราบปัญหา อุปสรรค เพื่อการปรับปรุงและแก้ไข

### ๖. นโยบายด้านอัตรากำลัง

๖.๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน ความจำเป็น

๖.๒ ระบบวางแผน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน

๖.๓ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

### ๗. นโยบายด้านการเสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

สร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร กระบวนการ การจัดการความรู้ การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาจัดการความรู้

การจัดทำแผนจัดการความรู้

- กระบวนการจัดการความรู้
- กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนเรียนรู้
- การจัดการความรู้

#### ๘. นโยบายด้านการระงาน

- ๘.๑ กำหนดภาระงานของบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๘.๒ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๘.๓ มีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจในภาระงาร่วมกัน การประชุมในหน่วยงาน การปรับปรุงภาระงาน การทบทวนการปฏิบัติงาน การแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแก้ไขอุปสรรคในการทำงาน

#### ๙. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๙.๑ การใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จากแหล่งงานเดียวกัน
- ๙.๒ การจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของแต่ละงาน และการเชื่อมโยงข้อมูลใช้ร่วมกัน
- ๙.๓ การปรับปรุงข้อมูลและฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

#### ๑๐. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑๐.๑ การประชุมคณะกรรมการบริหาร หัวหน้างาน เพื่อรายงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ รับทราบปัญหา อุปสรรค และร่วมกันในการแก้ไข
- ๑๐.๒ การประชุมภายในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงาน ร่วมกันในหน่วยงาน
- ๑๐.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
- ๑๐.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์
- ๑๐.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและการใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

#### ๑๑. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑๑.๑ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเข้ารับการอบรมตามแผน
- ๑๑.๒ การจัดทำแผนการศึกษา และฝึกอบรม
- ๑๑.๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

#### ๑๒. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑๒.๑ การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับภารกิจ และแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๑๒.๒ การจัดทำสรุปรายงานการรับ-จ่าย เป็นปัจจุบัน
- ๑๒.๓ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๑๒.๔ บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๑๓. นโยบายด้านการทำนุบำรุงด้านศิลปวัฒนธรรม

สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น การจัดทำแผนงาน โครงการ ที่เป็น ประโยชน์และสอดคล้องกับแผนด้านศิลปวัฒนธรรม ตระหนักในกิจกรรมนำไปสู่การสร้างสรรค์ การอนุรักษ์ สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๔. นโยบายด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๔.๑ โรงพยาบาลคุณธรรม

๑๔.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านคุณธรรม และจริยธรรม

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวชวณี สิ้นสุวรรณนท์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเนินสง่า