



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแม่อน โทร 053 880745-6

ที่ ชม 0033.301/ 205

วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2567

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่อน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน

ตามที่มีการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีจริยธรรมและพฤติกรรมบริการที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย นั้น

คณะกรรมการที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 แล้วเสร็จ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัตินโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และแจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย ถ้อยปฏิบัติ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่อน

(นายสัมพันธ์ นิลยกานนท์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายสมมิตร สิงห์ใจ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน



ประกาศโรงพยาบาลแม่อน  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลแม่อน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแม่อน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์ รวมถึงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อนเป็นประธาน เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กรโรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง โดยการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) , การจัดอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกองค์กร, การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์

ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching), การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training), การศึกษาดูงาน, การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

นอกจากนี้ยังมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

#### 4. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลแม่อน มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยมีการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลแม่อน ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) จัดทำโดยอ้างอิงมาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) บุคลากรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicator : KPI) สมรรถนะหลัก (Core Competency) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลแม่อน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### 5. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลแม่อน มีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงกับระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการและกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และ ญาติสายตรง มีสิทธินอนพักห้องพิเศษฟรี

#### 6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และ ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลแม่อน มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโรงพยาบาลแม่อน และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งงามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงาน ได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร 100% ทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปี เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความสุข

#### 7. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และ ความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลแม่อน ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็น

ต่าง ๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมงานกีฬา กิจกรรม 5 ส และงานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น

ประกาศ ณ วันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567



(นายสมมิตร สิงห์ใจ)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน



# แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โรงพยาบาลแม่ออน  
อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น จะต้องมีความชัดเจนในเชิงนโยบาย การมีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงาน รวมทั้งมีเจ้าภาพผู้รับผิดชอบหรือกลไกในการผลักดันสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลแม่อน ดำเนินงานตามแนวทางในการพัฒนาระบบราชการตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ในปี พ.ศ. 2564 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (กพร.) หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร มีเจตนาธรรมที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าและความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และขับเคลื่อนทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.2562 ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลแม่อน เป็นไปด้วยความโปร่งใส ชัดเจนและ ถูกต้อง จึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลแม่อน ต่อไป

## สารบัญ

	หน้า
หลักการและเหตุผล	1
นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	1
แนวทางการได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ	1
แนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน	2
แนวทางการพัฒนาศักยภาพของกำลังคน	2
กรอบดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	2
กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ	3
แนวทางประเมินความเพียงพอเจ้าหน้าที่	3
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	4
การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง	4
การเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ	5
การกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการไปศึกษาต่อ	5
การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการ	5
การตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่	5
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	7

## แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### หลักการและเหตุผล

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร 5 ประการ คือ 1. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรเป็นเชิงรุกที่ตอบสนองความต้องการและความเข้าใจ ความคาดหวังของประชาชน 2. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการแก้ไขปัญหาท้าทายที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้าได้อย่างถูกต้อง ทันท่วงที และเกิดประสิทธิผล ด้านจิตสาธารณะ ที่มีการปรับปรุง ใส่ใจคุณภาพ และการให้บริการในแง่บวกของการเป็นผู้ประกอบการภาครัฐ 3. ทำงานร่วมกับประชาชนเพื่อนำไปสู่สัมฤทธิ์ผลของความยั่งยืนและความสุขของผู้ปฏิบัติงาน 4. การวางแผนบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย 5. การรวมกลุ่มบุคลากรที่มีความรู้ที่หลากหลายมาทำงานร่วมกัน และขับเคลื่อนทางจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความพร้อม รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม โรงพยาบาลแม่อน จึงได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2567 เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

### วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ มีจริยธรรม และ มีความสุข

### พันธกิจ

1. สรรหาบุคลากรของโรงพยาบาลแม่อน ให้เพียงพอและให้เหมาะสมกับภาระงาน มีการสรรหาบุคลากรทดแทน กรณีขาดบุคลากร
2. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร ให้ได้รับการอบรม พัฒนา ความรู้และทักษะ และนำไปพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างมีมาตรฐาน
3. ปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและครอบคลุม
4. เพื่อสร้างความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการของบุคลากร

### นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

การจัดสรรให้มีบุคลากรพอเพียงต่อภาระงานในทุกตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มีจริยธรรม และตอบสนองความต้องการ

### แนวทางการได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ

1. ตำแหน่ง ข้าราชการ วิธีการได้มา คือ ได้รับจัดสรรจากการบรรจุใหม่ในกรณีนักเรียนทุน การรับย้าย
2. ตำแหน่ง พนักงานราชการ ขอจัดสรรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
3. ตำแหน่ง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างเหมาบริการ ดำเนินการจ้างจ้างจากเงินบำรุง





## กระบวนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้

1. หน่วยงานเสนอปัญหาความต้องการกำลังคน ต่อคณะกรรมการ HRD จัดทำแผนการจ้าง โดยคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล
2. กรรมการบริหารโรงพยาบาล พิจารณาความจำเป็น เปรียบเทียบกับงบประมาณ เพื่อจัดทำแผนงบประมาณประจำปี
3. วางแผนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ
4. ดำเนินการจ้างตามขั้นตอน คือ การกำหนดคุณสมบัติให้เหมาะสม ประกาศรับสมัครตามระเบียบรับสมัคร ตรวจสอบคุณสมบัติ และประวัติผู้สมัคร คัดเลือก สอบข้อเขียนสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก รายงานตัวเข้าปฏิบัติงาน ปฐมนิเทศ ทดลองปฏิบัติงาน ประเมินผลตามเงื่อนไข มีระบบพี่เลี้ยงในการดูแลและเป็นพี่ที่ปรึกษา

### วิธีปฏิบัติในการสรรหาและคัดเลือกเจ้าหน้าที่

1. จัดทำระเบียบปฏิบัติเชิงระบบ เรื่อง วิธีการได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ  
โรงพยาบาลแม่อน มีการสรรหา คัดเลือก และบรรจุ ในตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว โดยมีแนวทางในการพิจารณาคุณสมบัติ ดังนี้
  - 1.1 มีการสอบคัดเลือกตามมาตรฐานวิชาชีพ
  - 1.2 มีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก และกำหนดหัวข้อการพิจารณา ดังนี้
    - บุคลิกภาพส่วนตัว โดยพิจารณาจากพฤติกรรมส่วนตัว ประวัติส่วนตัว การมีมนุษยสัมพันธ์ สามารถเข้ากับบุคคลอื่นได้ มีธรรมาจริยธรรม มีน้ำใจ
    - ประสบการณ์ หากเป็นผู้ที่มีประสบการณ์เคยทำงานด้านตำแหน่งที่ต้องการมาก่อน หรือในตำแหน่งอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
    - ความสามารถพิเศษ เป็นความสามารถในการทำงานได้มากกว่าหนึ่งอย่างขึ้นไป นอกจากคุณสมบัติตามตำแหน่งที่ต้องการ เพราะถ้ามีความสามารถพิเศษ มีความถนัด สามารถทำงานได้หลายอย่าง ก็จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เช่น ด้านภาษาต่างประเทศ ด้านกีฬา ด้านการได้รับการศึกษาด้านอื่นๆ
    - ไหวพริบ มีความสามารถในการตอบคำถาม การแก้ไขปัญหาในการตอบคำถาม ความกระตือรือร้นในการสมัครเข้ามาทำงาน
    - ความเหมาะสม มีคุณสมบัติเหมาะสมถูกต้องตรงตามตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง พิจารณาจากอายุตัว รูปลักษณ์ภายนอก วุฒิการศึกษา การได้รับการฝึกอบรมด้านอื่นๆ เพิ่มเติม
2. จัดทำทะเบียนประวัติเจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร โดยจัดเป็นหมวดหมู่ และรักษาเป็นความลับ โดยเก็บไว้ในตู้เอกสารและใส่กุญแจ และอนุญาตให้หัวหน้าฝ่ายบริหาร และเจ้าหน้าที่ ที่ดำเนินการ เป็นผู้ที่มีสิทธิดูข้อมูล บุคคลอื่นหากต้องการดูข้อมูล ต้องขออนุญาตจากเจ้าของข้อมูลก่อน

### แนวทางประเมินความเพียงพอเจ้าหน้าที่

1. การวิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน ตามข้อมูล FTE และข้อมูลภาระงาน
2. มีความจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติ โดยไม่อาจให้ผู้อื่นปฏิบัติแทนได้ เช่น แพทย์ เกสซ์ ทันต
3. ไม่สามารถชะลอได้ จะต้องดำเนินการโดยทันที เพราะมีผลกระทบต่อผู้มารับบริการ

4. มีความจำเป็นต้องเพิ่มขึ้น เพื่อการทดแทนตำแหน่งที่ถูกยุบเลิก เกษียณอายุ ย้าย ลาออก
5. สถานะเงินบำรุงของโรงพยาบาล
6. จัดให้ปฏิบัติงานล่วงเวลา
7. สำรองเจ้าหน้าที่ จัดบุคคลขึ้นเวรตามภาระงานที่ขาดแคลนอัตรากำลังฉุกเฉิน จัดพยาบาลสำรองเมื่อเกิด อุบัติเหตุหมู่ ปฏิบัติตามแผนอุบัติเหตุ

#### **การขาดบุคลากรในบางตำแหน่ง** มีการตอบสนองโดย

1. การบรรจุใหม่ในกรณีนักเรียนทุน การรับย้าย โอน การมาช่วยราชการ การจ้างจาก เงินบำรุง
2. การให้ทุนส่งนักเรียนเข้าศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ 4 ปี
3. การส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมพยาบาลเวชปฏิบัติ 4 เดือน กรณีต้องช่วยแพทย์ตรวจ
4. จัดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา
5. การเกลี้ยอัตรากำลังไปช่วยในหน่วยงานที่ขาด เช่น จัดบุคลากรในหน่วยงานขึ้นเสริมหรือสำรองในกรณีไม่สามารถจัดบุคลากรในหน่วยงานได้ให้ประสานงานกับหน่วยงานอื่นหรือโรงพยาบาลอื่น ให้หัวหน้างานพิจารณาเวรเสริมไปทำงานในหน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม บุคลากรที่ไปช่วยหน่วยงานอื่นจะต้องผ่านการฝึกงานและผ่านการประเมินที่หน่วยงานนั้นก่อน บุคลากรที่ไปช่วยงานจะต้องได้รับมอบหมายงานที่เป็นงานทั่วไป ไม่ใช่งานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะทาง บุคลากรในหน่วยงานจะต้องเป็นที่เลี้ยงหรือเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรตลอดเวลาที่มาช่วยงาน เช่น พยาบาลเวชปฏิบัติตรวจแทนแพทย์ ลูกจ้างทำงานแทนเจ้าหน้าที่ X-Ray
6. กำหนดมาตรการไม่ให้ลาพร้อมกันในงานเดียวกัน
7. จ้างเหมาบริษัท ร้านค้า บุคคลธรรมดา

#### **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**

การประเมินผลการปฏิบัติงาน จะประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงาน ก.พ. ปีละ 2 ครั้ง โดยมีองค์ประกอบที่ใช้ในการประเมิน 2 ข้อ คือ 1. ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance) กำหนดให้มีตัวชี้วัดรายบุคคลในงานที่ปฏิบัติ จำนวน 5 ตัว และ 2. ประเมินสมรรถนะหลัก (Competency) กำหนดให้มีตัวชี้วัดรายบุคคลด้านพฤติกรรม จำนวน 5 ตัว

#### **การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาตนเอง**

ส่งเสริมให้มีการมอบหมายงานในหน่วยงาน โดยมีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบให้สูงขึ้นตามความรู้ ความชำนาญ ที่จะต้องเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ส่งเสริมการประสานงานในแนวราบระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เช่น

1. การส่งเจ้าหน้าที่ไปเรียนพยาบาลเวชปฏิบัติ 4 เดือน หรือเฉพาะทางด้านอื่นๆ
2. การเป็นที่เลี้ยงในการสอนงาน
3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง ตามเกณฑ์ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ (สมรรถนะ)
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนที่วุฒิมัธยมศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรีลาศึกษาต่อได้

5. สำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาต่อระดับปริญญาโท สนับสนุนให้เรียนภาคพิเศษ เรียนเสาร์- อาทิตย์ โดยจัดเวรให้หยุดศุกร์ – อาทิตย์

6. การเป็นวิทยากรในหน่วยงาน

#### **การเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ**

การกำหนดเนื้อหาในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ความจำเป็นที่ส่งผลกระทบต่อการดูแลผู้ป่วย
- จุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ในเรื่องใด ควรได้รับการอบรมเรื่องอะไร
- ข้อร้องเรียนของผู้รับบริการ
- ปัญหาหรือข้อที่พบ ที่เกิดจากการดูแลรักษาผู้ป่วย
- พิจารณาถึงการนำกลับมาใช้และนำกลับมาทำวิชาการต่อได้
- พิจารณาถึงความคุ้มค่า
- ตรงกับงานที่ทำอยู่
- เรื่องที่ต้องการไปอบรม ได้เคยไปมาแล้วหรือไม่
- ตามคุณสมบัติของบุคคลและตามความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
- เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เจ้าหน้าที่จะต้องตามให้ทัน
- จากความเสี่ยงที่พบ ที่ก่อให้เกิดการร้องเรียน

#### **การกำหนดหลักเกณฑ์ด้านการไปศึกษาต่อ**

- ไม่มีผลกระทบต่องานที่ทำอยู่
- เป็นสาขาที่หน่วยงานต้องการ
- สามารถนำมาปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ปรับอัตราค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่น ๆ
- ไม่อยู่ในระหว่างการใช้ทุน

#### **การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการ**

มีการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่โดยระดับหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ ปีละ 1 ครั้ง โดยกำหนดแนวทางปฐมนิเทศ ให้บุคลากรใหม่ได้รับทราบบทบาทหน้าที่ของตนเองต่องานที่ได้รับผิดชอบ ต่อโครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาลและระดับหน่วยงาน มีการแนะนำให้รู้จักกับบุคลากร ของโรงพยาบาล แต่ละหน่วยงานได้มีการจัดตั้งพี่เลี้ยง ทำหน้าที่สอนงานและให้คำปรึกษาติดตามประเมินผลการทำงาน

กำกับดูแลให้มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ได้เร็วขึ้นและลดข้อผิดพลาดสูญเสียที่อาจเกิดขึ้นได้

การเพิ่มพูนความรู้และทักษะทางวิชาการในระหว่างประจำการ ที่มีผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ซึ่งได้มีการอบรมบุคลากรทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เช่น การพัฒนาอนามัยแม่และเด็ก โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และโรคเอดส์ งานสุขภาพจิต งานชุมชนไพร

#### **การตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่**

มีการสำรวจความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ทุกปี มีช่องทางการแสดงความคิดเห็น และความต้องการ มีผู้รับความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียนของผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ มีการออกแบบสอบถามและประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ การดำเนินการตอบสนองตามข้อเสนอของเจ้าหน้าที่ ได้แก่ การปรับปรุงถนนในโรงพยาบาล การปรับปรุงสนามกีฬา การจัดซื้ออุปกรณ์กีฬา การปรับปรุงที่จอดรถ

## ระบบแรงจูงใจ

### 1. ด้านสวัสดิการของโรงพยาบาล

- จัดงานเลี้ยงและมอบของที่ระลึก ให้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่ ย้ายมา ลาออก เกษียณ
- โรงพยาบาลจัดเลี้ยง และมอบของขวัญปีใหม่ให้เจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกปีโดยใช้เงินสวัสดิการ
- สวัสดิการอาหารเครื่องดื่ม ในการจัดกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี เพื่อวัฒนธรรมที่ดี และมีความสามัคคี เช่น การทำบุญโรงพยาบาลประจำปี การรดน้ำดำหัว วันสงกรานต์ การแข่งขันกีฬา
- กิจกรรมช่วยเหลือปัญหาทางเศรษฐกิจกรณีเจ็บป่วยรักษาในโรงพยาบาล ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นเงินสด จะมีเงินสวัสดิการสำรองเป็นค่าใช้จ่ายให้กรณีเสียชีวิต ช่วยค่าทำศพ ค่าพวงหรีด (รวมทั้ง ญาติสายตรงของเจ้าหน้าที่)
- กิจกรรมบรรเทาความเดือนร้อน เช่น ประสบอัคคีภัย ฯลฯ มีเงินช่วยเหลือให้ตามความเหมาะสม
- สวัสดิการเยี่ยมไข้เจ้าหน้าที่

### 2. ด้านสันทนาการ สุขภาพ

- จัดตั้งชมรมสร้างเสริมสุขภาพ แอโรบิค เปตอง เทเบิลเทนนิส แบดมินตัน

### 3. ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

- จัดตั้งคณะกรรมการ บริหารสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย เพื่อควบคุมป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากรจากสิ่งต่าง ๆ ทางกายภาพ ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โรงพยาบาลแม่อน

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ระยะเวลาดำเนินการ	เงินงบประมาณ (บาท)
- การวิเคราะห์ระดับกำลังคน และวิธีการได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ	- เพื่อให้มีอัตรากำลังคนตามจำนวน คุณสมบัติ และในเวลาที่ต้องการ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของที่กำหนดไว้	กลุ่มงาน/ฝ่าย	- อัตรากำลังเพียงพอต่อภาระงานตามกรอบอัตรากำลัง FTE	มีนาคม 2567	ไม่ใช้งบประมาณ
- จัดทำแบบสอบถามความต้องการด้านการฝึกอบรม และพิจารณาอนุมัติให้เข้ารับการอบรม	- เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน	เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติงาน ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย	อัตราการได้รับการอบรม วิชาการของบุคลากรภายใน ภายนอกโรงพยาบาล 3 ครั้ง/คน/ปี	ตุลาคม 2566 - กันยายน 2567	จัดใช้งบประมาณ ในการอบรม 100,000 บาท/ปี
- จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจของบุคลากร	- เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ - เพื่อตอบสนองความต้องการ	กลุ่มงาน/ฝ่าย	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากร > 80%	กันยายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ
- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	- เพื่อให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดี	กลุ่มงาน/ฝ่าย	อัตราการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร > 80%	2 ครั้ง เดือน เมษายน และ ตุลาคม	ไม่ใช้งบประมาณ
- โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	- เพื่อให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ดีขึ้น	กลุ่มงาน/ฝ่าย	- บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพครบ 100%	เมษายน 2567	ไม่ใช้งบประมาณ



ลงชื่อ.....ผู้เสนอแผน

(นายสัมพันธ์ นิลยگانนท์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติแผน

(นายสมมติตร สิงห์ใจ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน