บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่ อต ๐๐๓๓.๓๐๕.๑/ ๑๗๘ **วันที่** ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านโคก

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลบ้านโคก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำให้บุคลากรมีความสุขอย่างยั่งยืน (เก่ง ดี มีสุข) และเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ EB ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใสและมีคุณธรรม ลดการใช้ดุลพินิจที่เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติเผยแพร่บนเว็ปไซต์โรงพยาบาลต่อไป

(นายธีรเดช เชียงราน)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายวิชาญ จันทสิงห์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

6.1.2

ประกาศโรงพยาบาลบ้านโคก

เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

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

เพื่อเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้เป็นคนดีคนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้นยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit – Based) หลักสมรรถนะ (Competency - based) หลักผลงาน (Performance – based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ(HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

ยุทธศาตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for hearth 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 hearth 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 hearth Information System)

๓.๑ จัดทำ พัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนสุขภาพระดับองค์กรการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความปลอดภัยในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๓ มีระบบการรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้การในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลง (Workforce capability)

๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับ (Leadership Development) ทางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง

๑.๒ พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางพัฒนาในระดับพื้นที่ประเทศ และนโยบายกระทรวงสาธารณสุข (Workforce Renewal)

๑.๓ ส่งเสริมการทำแผนพัฒนารายบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔ บูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๑.๕ พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กร และระดับเครือข่าย

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)

๒.๑ พัฒนากระบวนการค้นหาและพัฒนาคนที่มีความสารถในองค์กร

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)

(นายวิชาญ จันทสิงห์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์
วัน/เดือน/ปี มกราคม ๒๕๖๘
หัวข้อ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหาร

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

หมายเหตุ

ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล
(นายธีรเดช เชียงราน)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
วันที่ ..... เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้อนุมัติรับรอง
(นายวิชาญ จันทสิงห์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก
วันที่ ..... เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่
(นายมนัสพงษ์ ผางมาลี)
ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์
วันที่ ..... เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

ที่ อต ๐๐๓๓.๓๐๕.๑/ ๗๗๙ **วันที่** ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบ้านโคก ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลบ้านโคก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำให้บุคลากรมีความสุขอย่างยั่งยืน (เก่ง ดี มีสุข) และเพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในข้อ EB ๖ ดังนั้น จึงขออนุมัติจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานโรงพยาบาลบ้านโคก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและอนุมัติเผยแพร่แผนบนเว็ปไซต์โรงพยาบาลต่อไป

(นายธีรเดช เชียงราน)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ วิชาญ จันทสิงห์
(นายวิชาญ จันทสิงห์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2568

โรงพยาบาลบ้านโคก

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
1.	**ด้านการบริหาร** การฟื้นฟูด้านการบริหาร	หัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน หัวหน้างาน	6 8	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1-3 วัน	หน่วยงานที่จัด	เงินบำรุง รพ.
2.	การบริการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	ตามจำนวนที่สอบบรรจุได้	ต.ค.2567-ก.ย.2568	3-5 วัน	หน่วยงานที่จัด	เงินบำรุง รพ.
3.	**ด้านวิชาชีพ** การศึกษาต่อเนื่อง 1.1 ปริญญาตรี 1.2 ต่ำกว่าปริญญาตรี 1.3ปริญญาโท/สาขาที่ได้รับอนุมัติ	-จพ.สาธารณสุข -ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ -บุคลากรของรพ.ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี	ตามจำนวนที่สอบได้	สถาบันการศึกษาเป็นผู้กำหนด	2 ปี	สถาบันการศึกษาของรัฐ	ลาศึกษาต่อโดยไม่ถือว่าเป็นวันลา
4.	**ด้านวิชาการ** การประชุมวิชาการ/อบรมวิชาการทางการแพทย์ -การดูแลประชาชน 5 กลุ่มวัย -พัฒนาบริการตาม service plan	แพทย์ ทันตแพทย์	2 2	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
5.	การประชุมวิชาการ/อบรมวิชาการด้านเภสัชกรรม	เภสัชกร	2	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.
6.	การประชุมวิชาการ/อบรมวิชาการทางการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	28	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.
7.	การประชุม/อบรมวิชาการด้านสาธารณสุข	พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานเวชปฏิบัติ	6 1	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุง รพ.
8.	แผนอบรมเพื่อฟื้นฟูทักษะ						
	8.1 การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นพื้นฐาน	จนท.ทุกคน	108	ม.ค.68	1 วัน	รพ.บ้านโคก	เงินบำรุง รพ.
	8.2 การช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง	พยาบาลวิชาชีพ	28	ม.ค.68	1 วัน		
	8.3 การซ้อมแผนอัคคีภัยในโรงพยาบาล	จนท.ทุกคน	104	เม.ย 68	1 วัน		
	8.4 การซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่ 2 ครั้ง/ปี	จนท.ทุกคน	104	ธ.ค.68	1 วัน		
	8.5 การซ้อมแผนโรคอุบัติใหม่ อุบัติซ้ำ	จนท.ทุกคนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	104	ธ.ค.68	1-2 วัน		
	8.6 ป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ: การใช้อุปกรณ์ป้องกันตนเอง/ล้างมือ	จนท.ทุกคน	104	ธ.ค.68	1 วัน		

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
9.	การประชุม/อบรมวิชาการด้านอื่นๆ						
	9.1 ด้านการพัสดุ	เจ้าหน้าที่พัสดุ	2	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1-5 วัน	สถาบันที่จัดอบรม	เงินบำรุงรพ.
	9.2 ด้านธุรการ	จพ.ธุรการ	1				
	9.3 ด้านการเงิน	จพ.การเงินและบัญชี	3				
	9.4 ด้านการซ่อมบำรุง	ช่าง	2				
	9.5 ด้านการใช้คอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่รพ.	100		2 วัน/รุ่น	สารสนเทศ รพ.	
10.	**ด้านการพัฒนาคุณภาพการบริการ**						
	10.1 HA เบื้องต้น	หัวหน้าฝ่าย / งาน คณะกรรมการระบบคุณภาพ	35	มีนาคม 2568	1 วัน	สรพ. งานแผนงานฯ/ คณะกรรมการระบบคุณภาพ	เงินบำรุงรพ.
	10.2 HA สำหรับผู้บริหาร	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/ผู้แทน	1	มีนาคม 2568	2 วัน		
	10.3 HA สำหรับงานสนับสนุนบริการ	หัวหน้างานพัสดุ/จ่ายกลาง/เวชระเบียน/การเงิน/ซ่อมบำรุง	5	มีนาคม 2568	3 วัน		
	10.4 HA สำหรับผู้ช่วยเหลือทีม	หัวหน้าหน่วยงาน/facilator	15	เม.ย. – พ.ค. 2568	3 วัน		
	10.5 HA สำหรับงานบริการพยาบาล	พยาบาลวิชาชีพ	28	พ.ค.-มิ.ย.2568	3 วัน		
	10.6 การเยี่ยมสำรวจภายใน	ผู้อำนวยการโรงพยาบาล/QMR/ facilator	3	พ.ค. 2568	3 วัน		

ลำดับ	หลักสูตร/โครงการ	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน(คน)	เดือน	ระยะเวลา	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ
11.	ประชุมพัฒนาวิชาการหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงาน -กลุ่มการพยาบาล -กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัวฯ -ฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน -ฝ่ายทันตสาธารณสุข -กายภาพ/แผนไทย -ฝ่ายบริหารทั่วไป	หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงานฯ เภสัชกร ทันตแพทย์ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย	8 1 1 1 1 1	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1 วัน	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงานฯ	
12.	**ด้านการส่งเสริมสุขภาพ** -การตรวจสุขภาพประจำปี -การให้ความรู้กลุ่มเสี่ยง: ภาวะไขมันในเลือดสูง,อันตรายจากภาวะอ้วน, ผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง -การจัดมหกรรมเพื่อสุขภาพ -การออกกำลังกาย -โรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ	เจ้าหน้าที่โรงพยาบาล	110	ต.ค.2567-ก.ย.2568	1 วัน	ทีม HRD	เงินบำรุง รพ.

(ธีรเดช เชียงราน)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

(ชววิชาญ จันทสิงห์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลบ้านโคก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลบ้านโคก อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์ วัน/เดือน/ปี. มีนาคม 2568 หัวข้อ แผนการปรับปรุงการดูดกลับของหน่วยงาน. ..... รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) .... หมายเหตุ ....
ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล (นายธีรเดช เชียงราน) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่.....เดือน มีนาคม พ.ศ.2568 ผู้อนุมัติรับรอง (นายวิชาญ จันทสิงห์) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านโคก วันที่ .....เดือน มีนาคม พ.ศ.2568
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ (นายมนัสพงษ์ ผางมาลี) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่ .....เดือน มีนาคม พ.ศ.2568