



ประกาศโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....  
เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดำรงไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพันและทำงานอย่างมีอาชีพรายได้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล จึงประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีการวางแผนอัตรากำลังทดแทนภายในหน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือ ตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาลตามแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการ

**๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้ง**

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นประธาน เพื่อให้การพิจารณาเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเฉพาะตำแหน่ง

**๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างนวัตกรรมอย่างทั่วถึง โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนทักษะความรู้ด้วยตัวเอง โดยการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning), การจัดอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากหน่วยงานภายนอก, การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ภายในหน่วยงาน, การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching), การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (On the Job Training), การศึกษาดูงาน, การถ่ายทอดความรู้จากเพื่อนร่วมงาน, การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

/นอกจากนี้...

นอกจากนี้ยังมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

#### ๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

โรงพยาบาลปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ๒ รอบ (๑ ตุลาคม – ๓๐ มีนาคม และ ๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน) เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน

#### ๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาล มีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงกับระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการและกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น สวัสดิการบ้านพัก สวัสดิการเจ้าหน้าที่และญาติสายตรง มีสิทธิ์นอนพักห้องพิเศษฟรี ช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น

#### ๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาล มีการจัดตั้งชมรมจริยธรรมโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ มีการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรและผู้มารับบริการให้มีส่วนร่วมในกิจกรรม และบำเพ็ญประโยชน์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

มีการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โดยการตรวจสุขภาพบุคลากรประจำปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากร เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ และเจ็บป่วยจากการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

#### ๗. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาล ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ระหว่างหัวหน้ากลุ่มงานกับเจ้าหน้าที่ภายในงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่มงาน รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กีฬาสี งานเลี้ยงปีใหม่ ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายเศวต ศรีศิริ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม สาขาศัลยกรรม)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ๕๐ พรรษา มหาวชิราลงกรณ