



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี โทร.๐ ๔๒๒๔ ๖๖๕๕ ต่อ ๓๕๐๑-๓๕๐๒

ที่ อค ๐๐๓๓.๑๐๑.๔/๖๙๓๖

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

ตามหนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๑๒/ว ๑๑๓๑ ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๖๕ เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับหน่วยงาน ในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑ อย่างต่อเนื่อง และ ดำเนินการปรับปรุงดูแลเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อป้องกันความเสียหายและลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อพัฒนาการดำเนินงานเปิดเผยข้อมูลข่าวสารผ่าน เว็บไซต์

เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑ สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล จึงขอประชาสัมพันธ์และขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ดังนี้

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๒. แผนพัฒนารายบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓. ประกาศรับสมัครงานฯ/ประกาศผลการคัดเลือกฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๔. การบริหารการเงินและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๕. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๖. การนับคนเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๗. ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๘. ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๙. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๑๐. ประกาศผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุลาวัลย์ ภัคดีศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

(นายมนตรี ดวงจันทร์ทอง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลอุดรธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

วัน/เดือน/ปี : ธันวาคม ๒๕๖๖

- หัวข้อ :
๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๒. แผนพัฒนารายบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๓. ประกาศรับสมัครงาน/ประกาศผลการคัดเลือกฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๔. การบริหารวงเงินและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๕. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๖. การนับคนเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๗. ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๘. ประกาศร้อยละการเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๙. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗
  ๑๐. ประกาศผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

Link ภายนอก : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี

<http://๒๐๒.๘๐.๒๓๔.๖๙/udh.hums/>

หมายเหตุ :

.....  
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูลผู้อนุมัติรับรอง

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ลงชื่อ



ลงชื่อ



(นางสุลาวัลย์ ภักดีศรี)

(นายมนตรี ดวงจันทร์ทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

วันที่.....๒๑.๑๒.๒๕๖๖.....

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

วันที่.....๒๒.๑๒.๒๕๖๖.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นางจาริกา เจริญธรรม)

นักทรัพยากรบุคคล

วันที่.....๒๑.๑๒.๒๕๖๖.....



ประกาศโรงพยาบาลอุดรธานี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้การบริหารงานของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลอุดรธานี เป็นไปด้วยความโปร่งใส มีคุณธรรมและสามารถตรวจสอบได้ และเพื่อให้เป็นแนวทางเดียวกันของการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

งานด้านบริหารบุคคล

๑. บริหารทุกระดับแบบธรรมาภิบาล

- ลดเรื่องร้องเรียน
- ผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ๑๐๐%

๒. การบริหารผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ให้ดำเนินการตามประกาศโรงพยาบาลอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขั้นค่าจ้าง ค่าตอบแทน/ค่าจ้าง สังกัดโรงพยาบาลอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมนตรี ดวงจันทร์ทอง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

# นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ 2567



## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี

### วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นคู่มือและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

#### 1. นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลอุดรธานีได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยนำกรอบอัตรากำลัง (FTE) ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด มากำหนดรวมโครงสร้างองค์กรและตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลอุดรธานี ต่อไป

#### 2. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกการสรรหาบุคลากรเชิงรุก

เป็นสิ่งที่โรงพยาบาลอุดรธานีให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โรงพยาบาลอุดรธานี จึงมีนโยบายการรับสมัครในสาขาหรือสายงานที่ขาดแคลนตลอดทั้งปี และเข้าร่วมมหกรรมรับสมัครงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัดอุดรธานี การรับสมัครงานตามสถาบันและมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงพยาบาลอุดรธานี รวมทั้งโรงพยาบาลอุดรธานีได้นำและสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ สำหรับนโยบายการสรรหาและคัดเลือกให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพที่สามารถและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของโรงพยาบาลอุดรธานีต่อไป

#### 3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลอุดรธานี มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกประเภทอย่างเป็นธรรม รวมทั้งให้เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสาขาวิชาชีพ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ มาบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐานสากล เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

#### 4. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

โรงพยาบาลอุดรธานี นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการงานบุคคล ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการและค่าตอบแทนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payslip) นอกจากนั้น โรงพยาบาลอุดรธานีได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้

ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นการรองรับ Thailand 4.0 ต่อไป

## 5. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลอุดรธานี มีการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในทุกระดับภายในโรงพยาบาลอุดรธานี โดยมีการ ประเมินและวิเคราะห์ค่างานให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย เหมาะสมเป็นธรรม และสามารถแข่งขันหน่วยงานอื่นๆได้

## 6. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลอุดรธานี ให้ความสำคัญอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล อุดรธานี ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆเชิง สร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ โรงพยาบาลอุดรธานี มีการกำหนดนโยบายการสร้างความสัมพันธ์และ ผูกพันบุคลากรภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและบุคลากร รวมทั้งได้ส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการ ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ในปีที่ผ่านมาโรงพยาบาลอุดรธานี จึงจัดทำกิจกรรมต่างๆมากมาย เช่น กิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจและการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่างๆ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการ ทำงานเป็นทีม (Synergy) การจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในบุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลอุดรธานี

## 7. นโยบายการพัฒนากำลังคนและผู้นำ (Talent Management)

โรงพยาบาลอุดรธานี สนับสนุนและพัฒนาบุคลากรทางวิชาชีพเฉพาะ โดยส่งเสริมให้บุคลากร มีการฝึกอบรมและลาศึกษาเฉพาะทางให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความ รับผิดชอบ การพัฒนาทักษะเฉพาะทาง รวมทั้งทัศนคติในการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น และบรรลุตามวัตถุประสงค์ของของโรงพยาบาลอุดรธานีอย่างมีประสิทธิภาพ

1. learning need ที่สำคัญของกำลังคนกลุ่มต่างๆ และวิธีการพัฒนา/เรียนรู้ที่จัดให้กับบุคลากร โรงพยาบาลอุดรธานี แผนการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๕ คือ การพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ(People Excellence) โดยมีการกำหนดการใช้จำแนกประมาณคือ การพัฒนาสมรรถนะหลักตามภารกิจ ใช้งบประมาณการพัฒนาสมรรถนะทั่วไป (Routine Competency Development) และการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแผนยุทธศาสตร์ เช่น การพัฒนาสมรรถนะตาม Service Plan ศูนย์ความเชี่ยวชาญ(Excellence center) และโครงการตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ใช้งบประมาณ (Strategic Competency Development) ซึ่งมีการกำหนดกลยุทธ์ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาล ๕ ปี (2560 - 2565) ดังนี้

|                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>บุคลากรมีสมรรถนะเพียงพอ รองรับการจัดบริการด้านสุขภาพ สอดคล้องกับ 5 excellence และ 7 focal point</p>                                       | <p>กิจกรรมที่ 1. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะเพียงพอ สอดคล้องกับ 5 excellence และ 7 focal point</p> <p>กิจกรรมที่ 2. ประเมินสมรรถนะบุคลากร ที่รองรับ 5 excellence และ 7 focal point (เป็น ราย 6 ด./9 ด.)</p> <p>กิจกรรมที่ 3. พัฒนาเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะบุคลากรให้ครบ 5 excellence และ 7 focal point</p> <p>กิจกรรมที่ 4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามผลการประเมินสมรรถนะ</p> <p>กิจกรรมที่ 5. จัดทำโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการด้านวิจัยและนวัตกรรมใหม่ๆ และส่งเสริมให้มีการเผยแพร่ทั้งในและต่างประเทศ</p>                                                                                                                                                                                             |
| <p>พัฒนาระบบการเรียนการสอนของกลุ่มต่างๆ ให้ผ่านการประเมินเป็นสถาบันการฝึกอบรม แพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางของราชวิทยาลัย และสหสาขาวิชาชีพอื่นๆ</p> | <p>กิจกรรมที่ 1. พัฒนาระบบการเรียนการสอนของกลุ่มต่างๆ ให้ผ่านการประเมินเป็นสถาบันการฝึกอบรมแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางของราชวิทยาลัย และสหสาขาวิชาชีพอื่นๆ</p> <p>กิจกรรมที่ 2. จัดทำหลักสูตรอบรมแพทย์ประจำบ้านใน 6 สาขา ตามเกณฑ์ที่ราชวิทยาลัยกำหนด และได้รับการรับรอง</p> <p>กิจกรรมที่ 3. เปิดอบรมหลักสูตรแพทย์ประจำบ้าน ตามแผนที่กำหนดไว้</p> <p>กิจกรรมที่ 4. ร่วมจัดทำหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางร่วมกับวิทยาลัยพยาบาลราชชนนี และราชวิทยาลัยวิสัญญีแพทย์แห่งประเทศไทย</p> <p>กิจกรรมที่ 5. เปิดอบรมหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางตามแผนที่กำหนด</p> <p>กิจกรรมที่ 6. สนับสนุนให้เป็นแหล่งฝึกอบรมในสาขาของสหวิชาชีพอื่นๆ</p> <p>กิจกรรมที่ 7. จัดทำหลักเกณฑ์การรับเป็นแหล่งฝึกอบรมบุคลากรด้านสาธารณสุข</p> |
| <p>ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม</p>                                                                                                  | <p>กิจกรรมที่ 1. ส่งเสริมบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>กิจกรรมที่ 2. ประเมินความสุขของบุคลากรและบรรยากาศองค์กร โดยใช้เครื่องมือ HAPPINOMETERและเครื่องมือวัดบรรยากาศองค์กร</p> <p>กิจกรรมที่ 3. ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในด้านพฤติกรรมบริการของบุคลากร</p> <p>กิจกรรมที่ 4. วิเคราะห์และนำผลการประเมินมาจัดทำแผน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความสุข</p> <p>กิจกรรมที่ 5. จัดทำระบบการจัดการข้อร้องเรียน</p>                                                                                                                                                                                                                                                      |

learning need ที่สำคัญของกำลังคนกลุ่มต่างๆ และวิธีการพัฒนา/เรียนรู้ที่จัดให้

| กลุ่มกำลังคนและผู้นำ                                                                        | Learning need ที่สำคัญ                                                                                                                                                                                                                          | วิธีการพัฒนา/เรียนรู้                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ผู้บริหารระดับสูง                                                                           | - หลักสูตรผู้บริหารและการบริหาร<br>สาธารณสุขระดับสูงของกระทรวง<br>สาธารณสุข                                                                                                                                                                     | - การอบรมภายนอกตามหลักสูตร                                                                                                                                                     |
| ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้า<br>ฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน                   | - หลักสูตรการบริหารงานสำหรับ<br>หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าหน่วยงาน<br>- ระเบียบราชการและการตรวจ<br>สอบภายใน<br>- ทักษะสากล เช่น ภาษาอังกฤษ<br>การใช้โปรแกรม<br>- แนวคิดการพัฒนาคุณภาพและ<br>มาตรฐาน<br>- แนวคิดการพัฒนาด้านคุณธรรม                 | - การอบรมและอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>- การจัดอบรมภายในโดยวิทยากร<br>ภายนอก<br>- การอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ<br>- การอบรมด้านการพัฒนาคุณธรรม                                         |
| บุคลากรในสายวิชาชีพ เช่น แพทย์<br>,ทันตแพทย์,เภสัชกร,พยาบาลวิชาชีพ<br>,นักเทคนิค,นักวิชาการ | - ทักษะพื้นฐานและทักษะจำเพาะตาม<br>แผนการพัฒนาและยุทธศาสตร์ ตาม<br>service plan และ excellence center<br>- แนวคิดการพัฒนาคุณภาพและ<br>มาตรฐาน<br>- แนวคิดการพัฒนาด้านคุณธรรม<br>- ทักษะสากล เช่น ภาษาอังกฤษ<br>การใช้โปรแกรม<br>- ระเบียบราชการ | - การอบรมและอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>- การอบรมเฉพาะทาง<br>- การจัดอบรมภายในโดยวิทยากร<br>ภายนอก<br>- การอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ<br>- การอบรมด้านการพัฒนาคุณธรรม<br>- การศึกษาดูงาน |
| บุคลากรในสายวิชาชีพด้านสนับสนุน                                                             | - ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ เช่น<br>การเงิน การบัญชี การพัสดุ<br>การบริหารบุคคล<br>- ระเบียบราชการและการตรวจสอบ<br>ภายใน<br>- แนวคิดการพัฒนาคุณภาพและ<br>มาตรฐาน<br>- แนวคิดการพัฒนาด้านคุณธรรม                                                    | - การอบรมและอบรมเชิงปฏิบัติการ<br>- การจัดอบรมภายในโดยวิทยากร<br>ภายนอก<br>- การอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ<br>- การอบรมด้านการพัฒนาคุณธรรม<br>- การศึกษาดูงาน                      |
| บุคลากรทั่วไปและสนับสนุนบริการ                                                              | - ระเบียบโรงพยาบาล<br>- ระเบียบราชการ<br>- ทักษะการบริการและการทำงานที่ดี<br>- พื้นฐานบริการและการพัฒนาคุณภาพ                                                                                                                                   | - การปฐมนิเทศและการปฐมนิเทศ<br>ภายในหน่วยงาน<br>- การอบรมภายในหน่วยงาน<br>- การอบรมภายในโรงพยาบาล<br>- การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (OD)                                      |

## 8. นโยบายการประเมินผลการพัฒนาและเรียนรู้

ผลการประเมินการพัฒนาและเรียนรู้ของบุคลากร หน่วยงานมีการวิเคราะห์ส่วนขาดของบุคลากร เพื่อให้มีการพัฒนาตาม gaps competency และ training มีการสอบสมรรถนะสำหรับวิชาชีพพยาบาลเป็นประจำทุกปี และกำหนดให้กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาในโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร อาทิ โครงการพัฒนาความรู้และทักษะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานีในการช่วยฟื้นคืนชีพขั้นสูง โครงการโรงพยาบาลคุณธรรมเพื่อให้เป็นโรงพยาบาลคุณภาพคู่คุณภาพ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในการพัฒนาบุคลากรต้นแบบ

และพัฒนาบุคลากรให้รู้จัก สามัคคี ซึ่งได้จัดทำโครงการประกวด หน่วยงานต้นแบบอัตลักษณ์จิตบริการ ร่วมแรงใจใส่ใจบริการ เป็นต้น ซึ่งโครงการเหล่านี้ และจะมีการติดตามผลของการพัฒนาเป็นระยะ

**9. นโยบายการจัดการ เรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงานและแผนการสร้างผู้นำเพื่อสืบทอด การดำเนินงาน (Career Path)** โรงพยาบาลอุดรธานี ได้ดำเนินการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ของบุคลากรประเภทต่างๆ ดังนี้

#### ข้าราชการ

1. ความก้าวหน้าตามสายงานอาชีพ ตามตำแหน่งงาน โรงพยาบาลอุดรธานี ได้ชี้แจงและจัดทำแผน ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เกี่ยวกับระยะเวลาการครองตำแหน่ง การเลื่อนระดับที่สูงขึ้น ให้กับข้าราชการ ในวันปฐมนิเทศเข้าทำงาน และชี้แจงในระหว่างการปฏิบัติงาน ปีละ 1 ครั้ง

2. ความก้าวหน้าในทางการเป็นผู้บริหารโรงพยาบาลอุดรธานี ดำเนินการคัดเลือก/กำหนดตัวบุคคล โดยมีคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM/HRD) เป็นผู้คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมหลักสูตร ผู้บริหารระดับต้น กลาง สูง หลักสูตรรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร และหลักสูตรรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ประจำปี

3. จัดโครงการพัฒนาระบบการประเมินผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อ ชี้แจงให้กับข้าราชการที่เคยดำรงตำแหน่งพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ก่อนได้รับบรรจุเข้ารับราชการในกระทรวงสาธารณสุข ทั้งนี้ เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความเข้าใจใน หลักเกณฑ์การประเมิน แนวทางการจัดทำเอกสารประกอบการขอประเมินผลงานและสิทธิประโยชน์ที่สามารถ นำนาระยะเวลาดังกล่าวมาใช้นับต่อเนื่องเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้ จัดชี้แจงประจำปี

4. จัดตั้งทีมพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่ สูงขึ้นประจำแต่ละงานภายใต้สังกัดกลุ่มงานการพยาบาล และจัดตั้งทีมพี่เลี้ยงสายงานสหวิชาชีพ

5. โรงพยาบาลอุดรธานี ร่วมกับเขตสุขภาพที่ 8 และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ชี้แจง ความก้าวหน้าเกี่ยวกับการเลื่อนระดับในสายงานแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร นักรังสีการแพทย์ นักกายภาพบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ ประจำปี

#### ลูกจ้างชั่วคราว

ขอจัดสรรตำแหน่งประเภทพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (สัญญาจ้าง 4 ปี) เพื่อปรับตำแหน่งให้ ลูกจ้างชั่วคราว ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการสูงขึ้น

#### ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ

1. ขอจัดสรรตำแหน่งประเภทพนักงานราชการ ตำแหน่งประเภทข้าราชการ เพื่อปรับตำแหน่งให้ ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ได้รับค่าจ้างและสวัสดิการสูงขึ้นเพื่อความมั่นคงและ ก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

2. ความก้าวหน้าในทางการเป็นผู้บริหารของลูกจ้างประจำและพนักงานราชการ โรงพยาบาลอุดรธานี ได้มอบหมายให้ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างาน เพื่อช่วยบริหารจัดการ หน่วยงานภายใน ภายใต้สังกัดกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป เช่น มอบหมายให้เป็นหัวหน้างานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อม หัวหน้างานเคลื่อนย้ายผู้ป่วยสัมพันธ์(ศูนย์เปล) หัวหน้าศูนย์วิทยุ หัวหน้าศูนย์ รักษาความปลอดภัย เป็นต้น