



บันทึกข้อความ

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

ที่ อด ๐๐๓๓.๑๐๑.๔/๑๙๖๐

วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

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 ๒๕๖๙
๒. แผนพัฒนารายบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๓. ประกาศรับสมัครงานฯ/ประกาศผลการคัดเลือกฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๔. การบริหารวงเงินและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๕. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๖. การนับคนเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๗. ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๘. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
๙. ประกาศผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสุลาวัลย์ ภัคดีศรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

(นายมนตรี ดวงจันทร์ทอง)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาล

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลอุดรธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี

วัน/เดือน/ปี : ธันวาคม ๒๕๖๘

- หัวข้อ :
๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๒. แผนพัฒนารายบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๓. ประกาศรับสมัครงานฯ/ประกาศผลการคัดเลือกฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๔. การบริหารการเงินและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๕. คำสั่งแต่งตั้งกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๖. การนับคนเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๗. ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๘. ประกาศอัตราร้อยละของฐานในการคำนวณเพื่อเลื่อนเงินเดือน ปีงบประมาณ ๒๕๖๙
 ๙. ประกาศผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่นและดีมาก ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

Link ภายนอก : โรงพยาบาลอุดรธานี Udonthani Hospital : UDH
<https://udh.moph.go.th/>

หมายเหตุ :

.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูลผู้อนุมัติรับรอง

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ลงชื่อ



ลงชื่อ



(นางสุลาวัลย์ ภัคดีศรี)

(นายมนตรี ดวงจันทร์ทอง)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ

วันที่..... 23 ธ.ค. 2568

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี

วันที่..... 24 ธ.ค. 2568

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นางชาริกา เจริญธรรม)

นักทรัพยากรบุคคล

วันที่..... 24 ธ.ค. 2568

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลอุดรธานี

ปีงบประมาณ 2569



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอุดรธานี

วัตถุประสงค์

เพื่อใช้เป็นคู่มือและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน และเพื่อตอบสนองนโยบายดังกล่าวในการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงมุ่งเน้นที่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ดังนี้

1. นโยบายวิเคราะห้อัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนให้การบริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลอุดรธานีได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่างๆในการวางแผนอัตรากำลัง 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 ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพที่สามารถและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของโรงพยาบาลอุดรธานีต่อไป

3. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลอุดรธานี มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทุกประเภทอย่างเป็นธรรม รวมทั้งให้เป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ของทุกสายวิชาชีพ โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ มาบริหารผลการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเป็นมาตรฐานสากล เพื่อสามารถตรวจสอบและบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

4. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ

โรงพยาบาลอุดรธานี นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความรวดเร็ว ลดต้นทุน ถูกต้อง และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด เช่น การประชาสัมพันธ์การรับสมัครงาน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ข่าวสารประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับงานบุคคล ระบบการควบคุมการปฏิบัติงาน ระบบกระบวนการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ระบบการจัดการข้อมูลความรู้และการประเมินขีดความสามารถ (Competency Assessment) และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) ในการวางแผนฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารสวัสดิการ และค่าตอบแทนผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-Payslip) นอกจากนี้ โรงพยาบาลอุดรธานีได้ใช้ข้อมูลต่างๆนี้ ไปใช้สนับสนุนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้องค์กรประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนและเป็นการรองรับ Thailand 4.0 ต่อไป

5. นโยบายสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลอุดรธานี มีการกำหนดค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่ง ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในทุกระดับภายในโรงพยาบาลอุดรธานี โดยมีการ ประเมินและวิเคราะห์ค่าจ้างให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบ ของตำแหน่งให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจ 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 ผูกพันทุกระดับภายในองค์กรระหว่างผู้บริหารและบุคลากร 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 แผนการพัฒนากำลังคนของโรงพยาบาลอุดรธานี ได้ดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๕ คือ การพัฒนากำลังคนที่มีประสิทธิภาพ(People Excellence) โดยมีการกำหนดการใช้จ่ายงบประมาณคือ การพัฒนาสมรรถนะหลักตามภารกิจ ใช้งบประมาณการพัฒนาสมรรถนะทั่วไป (Routine Competency Development) และการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแผนยุทธศาสตร์ เช่น การพัฒนาสมรรถนะตาม Service Plan ศูนย์ความเชี่ยวชาญ(Excellence center) และโครงการตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล ใช้งบประมาณ (Strategic Competency Development) ซึ่งมีการกำหนดกลยุทธ์ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาล ๕ ปี 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 (เป็นราย 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>พัฒนากระบวนการเรียนการสอนของกลุ่มต่างๆ ให้ผ่านการประเมินเป็นสถาบันการฝึกอบรม แพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางของราชวิทยาลัย และสาขาวิชาชีพอื่นๆ</p>	<p>กิจกรรมที่ 1. พัฒนาระบบการเรียนการสอนของกลุ่มต่างๆ ให้ผ่านการประเมินเป็นสถาบันการฝึกอบรมแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางของราชวิทยาลัย และสาขาวิชาชีพอื่นๆ</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. จัดทำหลักเกณฑ์การรับเป็นแหล่งฝึกบุคลากรด้านสาธารณสุข</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 สาธารณสุขระดับสูงของกระทรวง สาธารณสุข	- การอบรมภายนอกตามหลักสูตร
ผู้บริหารระดับหัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้า ฝ่าย/หัวหน้าหอผู้ป่วย/หัวหน้างาน	- หลักสูตรการบริหารงานสำหรับ หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้าหน่วยงาน - ระเบียบราชการและการตรวจ สอบภายใน - ทักษะสากล เช่น ภาษาอังกฤษ การใช้โปรแกรม - แนวคิดการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐาน - แนวคิดการพัฒนาด้านคุณธรรม	- การอบรมและอบรมเชิงปฏิบัติการ - การจัดอบรมภายในโดยวิทยากร ภายนอก - การอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ - การอบรมด้านการพัฒนาคุณธรรม
บุคลากรในสายวิชาชีพ เช่น แพทย์ ,ทันตแพทย์,เภสัชกร,พยาบาลวิชาชีพ ,นักเทคนิค,นักวิชาการ	- ทักษะพื้นฐานและทักษะจำเพาะตาม แผนการพัฒนาและยุทธศาสตร์ ตาม service plan และ excellence center - แนวคิดการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐาน - แนวคิดการพัฒนาด้านคุณธรรม - ทักษะสากล เช่น ภาษาอังกฤษ การใช้โปรแกรม - ระเบียบราชการ	- การอบรมและอบรมเชิงปฏิบัติการ - การอบรมเฉพาะทาง - การจัดอบรมภายในโดยวิทยากร ภายนอก - การอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ - การอบรมด้านการพัฒนาคุณธรรม - การศึกษาดูงาน
บุคลากรในสายวิชาชีพด้านสนับสนุน	- ทักษะพื้นฐานทางวิชาชีพ เช่น การเงิน การบัญชี การพัสดุ การบริหารบุคคล - ระเบียบราชการและการตรวจสอบ ภายใน - แนวคิดการพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐาน - แนวคิดการพัฒนาด้านคุณธรรม	- การอบรมและอบรมเชิงปฏิบัติการ - การจัดอบรมภายในโดยวิทยากร ภายนอก - การอบรมด้านการพัฒนาคุณภาพ - การอบรมด้านการพัฒนาคุณธรรม - การศึกษาดูงาน
บุคลากรทั่วไปและสนับสนุนบริการ	- ระเบียบโรงพยาบาล - ระเบียบราชการ - ทักษะการบริการและการทำงานที่ดี - พื้นฐานบริการและการพัฒนาคุณภาพ	- การปฐมนิเทศและการปฐมนิเทศ ภายในหน่วยงาน - การอบรมภายในหน่วยงาน - การอบรมภายในโรงพยาบาล - 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 จะมีการติดตามผลของการพัฒนาเป็นระยะ

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 นำระยะเวลาดังกล่าวมาใช้นับต่อเนื่องเพื่อเลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้ จัดชี้แจงประจำปี

4. จัดตั้งทีมพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งในระดับที่ สูงขึ้นประจำแต่ละงานภายใต้สังกัดกลุ่มงานการพยาบาล และจัดตั้งทีมพี่เลี้ยงสายงานสหวิชาชีพ

5. โรงพยาบาลอุดรธานี ร่วมกับเขตสุขภาพที่ 8 และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ชี้แจง ความก้าวหน้าเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ ในสายงานแพทย์ 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

ชื่อผู้รับการประเมิน..... ตำแหน่ง ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมิน..... ตำแหน่ง ลงนาม

ชื่อผู้บังคับบัญชาผู้ให้ข้อมูลการประเมิน..... ตำแหน่ง ลงนาม

สมรรถนะ	ระดับที่คาดหวัง	คะแนน (ก)	น้ำหนัก (ข)	รวมคะแนน (กxข)	บันทึกโดยผู้ประเมิน (ถ้ามี) และในกรณีที่ไม่พบให้บันทึกลงในเอกสารด้วยหลัง
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์		20			
2. การบริการที่ดี		20			
3. การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ		20			
4. จริยธรรม		20			
5. ความร่วมมรรวมใจ		20			
รวม		100%			
		(คx20)			

เกณฑ์ในการประเมินพฤติกรรมที่แสดงจริง

ระดับ	1	2	3	4	5	
คำอธิบาย	มีสิ่งที่ต้องแก้ไขและปรับปรุงหลายเรื่อง คือ มีปัญหาไม่สามารถแสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชีวิตนี้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องกำกับดูแล และชี้แนะอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่อง มีสิ่งที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างมาก	อยู่ในระดับพอใช้ คือ แสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชีวิตนี้บ้าง	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ด้านมาก คือ แสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชีวิตนี้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ด้านมาก	อยู่ในระดับที่ยอมรับได้อย่างมาก และชัดเจน มีประสิทธิภาพตลอดเวลา คือ แสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชีวิตนี้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพตลอดเวลา	อยู่ในระดับที่ดีเลิศจนเป็นแบบอย่างได้ คือ แสดงให้เห็นหรือปฏิบัติตามพฤติกรรมชีวิตนี้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพตลอดเวลาในทุกสถานการณ์ พฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับดีเลิศและสามารถรักษาระดับของผลงานหรือพฤติกรรมไว้ได้ตลอดเวลา	
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างยิ่ง	ต้องได้รับการพัฒนา	อยู่ในระดับใช้งานได้	อยู่ในระดับใช้งานได้	อยู่ในระดับใช้งานได้	อยู่ในระดับดีเยี่ยม	