



## ประกาศโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

### เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ให้ ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ การดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ไปใช้ อีกทั้งเป็น ผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อให้เกิด สุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกันฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ(Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) และการ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบ สุขภาพยั่งยืน ” ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่ รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

โรงพยาบาลร่อนพิบูลย์ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาล ร่อนพิบูลย์ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพ ตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ใน เป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ.2030 (Global strategy on Human Resources forHealth:Workforce 2030) ว่า กำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้(Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และ เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ซึ่งเป็น สิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบ สุขภาพยั่งยืน” ต่อไป จึงกำหนดให้มโนนโยบายดังนี้

1.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการ พัฒนาขีด ความสามารถของผู้นำ ในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง การบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้

เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อให้สอดคล้อง  
กับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรม  
จริยธรรม

2.พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)โดยค้นหาและสร้างคนเก่ง  
High Performance Personnel ในองค์กร รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนใน  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path)

3.พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สวัสดิประโยชน์ แรงจูงใจในการ  
ทำงาน และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม(Retention Strategy & Happy Work life)  
พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมี  
ประสิทธิภาพ (ProductiveClimate) และมีความสุข (HappyWorkplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเท  
และผูกพันต่อองค์กร ( Engagement) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้ง  
สมรรถนะและผลงาน (Career Planning andDevelopment) ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิประโยชน์ให้  
สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

4.พัฒนาระบบบริหารผลงาน (PerformanceManagement System) พัฒนาระบบการประเมินการ  
ปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน  
(Performance Incentives) ทั้งในระดับหน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มี  
การเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning &Improvement)  
ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากร Work Smart เช่น การใช้ IT หรือTelework



(นายศิริธัญญ์ ทัณบุญกิจ)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร่อนพิบูลย์