



คำสั่งโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

ที่ ๑๕๗ / ๒๕๖๘

เรื่อง แก้ไขคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนากำลังคน (HRD และ HRM) โรงพยาบาลท่าตะเกียบ

อนุสนธิคำสั่ง โรงพยาบาลท่าตะเกียบ ที่ ๑๑๑ / ๒๕๖๕ ลงวันที่ วันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๕ แก้ไขคำสั่ง แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เปลี่ยนจากชื่อ-สกุล เป็นตำแหน่ง เนื่องจากมีการโยกย้ายเจ้าหน้าที่ และเพื่อให้มีทิศทางเดียวกันกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข People Excellence การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ตัวชี้วัดการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพและดัชนีความสุขของคนทำงาน และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพโรงพยาบาลท่าตะเกียบ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ตามแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ พัฒนาระบบการสร้างสุขในองค์กร และการพัฒนาการบริหารจัดการกำลังคน ให้แก่ ดี มีสุข และมีความปลอดภัยในการทำงาน

เพื่อพัฒนาระบบบริหารและพัฒนากำลังคนของโรงพยาบาลท่าตะเกียบให้ดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงจัดตั้งคณะกรรมการ ดังนี้

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------|
| ๑. นายแพทย์เกริกภัทร ลิ้มปวยอม | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายธาวิน ธงไชย | รองประธานกรรมการ |
| ๓. นางชนันธร เสี่ยงล้ำ | กรรมการ |
| ๔. นางสาวอรสา ปิ่นแก้ว | กรรมการ |
| ๕. นางสาวลำเพย แก้วยา | กรรมการ |
| ๖. นางสาวจรรุวรรณ ไชยบุบผา | กรรมการ |
| ๗. นายนันทพัทธคุณ นิมมานันท์ | กรรมการ |
| ๘. นางสาวพรวัชรินทร์ ลิ้มวัฒนาชัย | กรรมการ |
| ๙. นายสุรชาติ ดีรัมย์ | กรรมการ |
| ๑๐. นางอรอนงค์ มีผล | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. นางสาววิรัช จำยเจริญ | กรรมการและเลขานุการ |

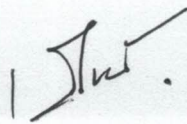
โดยมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลังคน (Human Resource Planning) วางแผนอัตรากำลังประจำปี โดยเปรียบเทียบ FTEจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล วางแนวทางในการกระจายทรัพยากรบุคคล ให้ปฏิบัติงานตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานที่มีคุณภาพ
๒. การพัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) กำหนดแนวทางวิธีการสรรหาอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ทดแทนบุคลากรที่ขาดแคลน สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสม มีคุณภาพตรงตามงานที่ปฏิบัติ
๓. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมความต้องการของบุคลากร และจัดทำแผนฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

๔. จัดระบบสวัสดิการและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากร ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน ความต้องการด้านสวัสดิการและแรงจูงใจ เพื่อตอบสนองอย่างเหมาะสม
๕. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร ได้แก่ การตรวจสอบข้อมูลบุคลากร การวิจัยทรัพยากรมนุษย์และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสม สามารถนำข้อมูลด้านบุคลากรมาใช้ประโยชน์ได้
๖. วางแผนทางในการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและติดตามผลของการใช้ทรัพยากรยึดแนวทางตามโครงการประหยัดพลังงาน ติดตามการดำเนินกิจกรรมการทบทวนการใช้ทรัพยากรของกลุ่มงาน ฝ่ายงานและงานของโรงพยาบาล
๗. จัดตั้งหน่วยรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ รับฟังปัญหารวมทั้งความต้องการทรัพยากรในโรงพยาบาลและทรัพยากรที่ขาดแคลน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ. วันที่ ๑๙ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายเกริกภัทร ลิ้มปยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ