

รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานบุคคล
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

สารบัญ

	หน้า
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรสถาบัน	1
การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร	
การเสริมสร้างขีดความสามารถ	
เสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	
1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากรสถาบัน	2
2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ	3
3. การเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4
รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567	5
สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย	
ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	12
ภาคผนวก	
ประกาศสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เรื่อง นโยบายการ บริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรสถาบัน	15

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) และยุทธศาสตร์และแผนงานการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2566-2570 เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากร บุคคลของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ดังนี้

1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร

- 1.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 1.2 การสรรหา และการคัดเลือก
- 1.3 การจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

- 2.1 การพัฒนาและการฝึกอบรม
- 2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3. เสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากรสถาบัน

มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการ ดำเนินการของสถาบัน ตามแผนการพัฒนาสถาบันระยะ 4 ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. 2566-2569 และแผนพัฒนาสถาบัน ระยะ 10 ปี พ.ศ. 2561-2570 โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง

1.2 การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยหน่วยทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบ ข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรร ผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับเอกลักษณ์สถาบัน และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

1.3 การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้างสำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุ หรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กรต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

2. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

2.1 การพัฒนาและการฝึกอบรม

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสามารถ รองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์สถาบันได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

2.1.1 การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศ บุคลากรใหม่ (Orientation)

2.1.2 การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

2.1.2.1 การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

2.1.2.2 การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)

2.1.2.3 การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency / Team Leader Competency)

2.2 การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และอย่างน้อย ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : หน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ 2 : สมรรถนะหลัก (Core Competency)

3. การเสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ให้ความสำคัญกับการ ดูแลบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่



การดำรงรักษาบุคลากรผ่านการดำเนินการปลูกฝัง
เอกลักษณ์สถาบัน (STIN)



การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน การ
บริหารสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับบุคลากร



การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้
บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถาบัน

โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

3.1 จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา
สภากาชาดไทย

3.2 กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และ
ความรักสถาบันของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

3.3 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ

3.4 ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับบุคลากรอันเนื่องจากการเกษียณอายุงานในแต่ละปี

3.5 ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับ รางวัล
ทั้งภายใน ภายนอกสถาบัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่าง
บุคลากร กับสถาบัน

3.6 ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบการ ประเมินผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด พร้อม
ทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรเป็นไปตามช่วงเวลา ที่กำหนด หากมีบุคลากรร้อง
เรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นลำดับ

รายงานผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2567

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ใช้/ช่วงเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
1. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ การสรรหาอัตรากำลังให้มีความเพียงพอพร้อมใช้	1. การสรรหาอัตรากำลังให้มีความเพียงพอพร้อมใช้				
	- การประชาสัมพันธ์การรับสมัคร	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ใช้งบประมาณ 4.708 บาท	ประชาสัมพันธ์รับสมัครงานใน JOB BKK
	- การคัดเลือกและบรรจุบุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป		
	- การการคัดเลือกและบรรจุบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 2566 - 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	บรรจุบุคลากรจำนวน 33 อัตรา
	2. การต่อสัญญาการปฏิบัติงาน				
	- การประเมินต่อสัญญาจ้างบุคลากรสายวิชาการ	1 ต.ค. 2566- 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการต่อสัญญาเรียบร้อยแล้วจำนวน 3 ราย
	- การประเมินต่อสัญญาจ้างบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	1 ต.ค. 2566- 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	ไม่ได้ใช้งบประมาณ	ดำเนินการต่อสัญญาเรียบร้อยแล้วจำนวน 5 ราย

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ใช้/ ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	3. การจ้างผู้ปฏิบัติงานชั่วคราว				
	การจ้างผู้ปฏิบัติงาน ชั่วคราว สายวิชาการ ที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไป	1 ต.ค. 2566- 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป	- ใช้งบประมาณ 2,040,000 บาท - เริ่มดำเนินการ วันที่ 1 ต.ค. 66	จ้างอาจารย์ ชั่วคราว 4 คน
	4. การจ้างผู้ช่วยอาจารย์				
	การจ้างผู้ช่วยอาจารย์ เพื่อเตรียมพร้อมใน การเป็นอาจารย์ ใน การทดแทนสาย วิชาการที่ไม่สามารถ สรรหาได้เต็มตาม กรอบอัตรากำลังด้วย เหตุการขาดแคลน และการแข่งขันสูง	1 ต.ค. 2566- 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป	- ใช้งบประมาณ 126,540.00 บาท - ดำเนินการ วันที่ 1 ก.ค. 67	จ้างผู้ช่วยอาจารย์ 6 คน
	5. การดูแลสิทธิ สวัสดิการของบุคลากร				
	- การตรวจสอบสุขภาพ ประจำปี	1 ต.ค. 2566- 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป	- กลุ่มผู้บริหาร จำนวน 11 คน งบประมาณ 14,290 บาท ดำเนินการตรวจ สุขภาพระหว่าง วันที่ 17 - 21 มิ.ย. 67 - กลุ่มบุคลากร สถาบันจำนวน 94 คน งบ ประมาณ 86,870 บาท ดำเนินการ ตรวจสุขภาพ ระหว่างวันที่ 1 ก.ค. - 9 ส.ค. 67	ได้ดำเนินการ ตรวจสุขภาพ เรียบร้อยแล้ว

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ระยะเวลาในการดำเนินกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ใช้/ช่วงเวลาที่ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	- การเบิกสวัสดิการการรักษาพยาบาล	1 ต.ค. 2566-30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- งบประมาณที่ขอเบิกจำนวน 175,396.75 บาท	ได้ดำเนินการส่งข้อมูลให้หน่วยการเงินบัญชีแล้ว -จำนวนผู้ใช้สิทธิ 44 คน
	- การเบิกเงินค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)	1 ต.ค. 2566-30 ก.ย. 2567	- คณะกรรมการพิจารณาเงินเพิ่มพิเศษสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.) - หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป	- งบประมาณ 720,500 บาท - ดำเนินการวันที่ 5 ก.พ. 67 (รอบ ม.ค.- ก.ค. 67)	ได้ดำเนินการตรวจสอบเอกสารหลักฐานตามหลักเกณฑ์และส่งเอกสารให้หน่วยการเงิน เพื่อจ่ายเงินเพิ่มพิเศษเรียบร้อยแล้ว

กลยุทธ์	งาน/โครงการ	ระยะเวลาในการ ดำเนินกิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณที่ใช้/ ช่วงเวลาที่ ดำเนินการ	ผลการดำเนินงาน
	- การขอ พระราชทาน เครื่องราช อิสริยาภรณ์	1 ต.ค. 2566- 30 ก.ย. 2567	- คณะกรรมการ พิจารณากลับกรอง การเสนอขอ พระราชทานเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ - หน่วยทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป	- ดำเนินการ ประชุมคณะ กรรมการ พิจารณาเครื่อง ราชอิสริยาภรณ์ วันที่ 9 ก.พ. 67 - ดำเนินการลง ข้อมูลในระบบ จำนวน 13 คน วันที่ 15 ก.พ. 67	ประกาศราชกิจ จานุเบกษา ตอน พิเศษ 1 ข ลงวัน ที่ 13 พ.ย. 66 และดำเนินการลง ข้อมูลในระบบ จำ นวน 13 คน วันที่ 15 ก.พ. 67
	- การจ่ายค่า ชดเชยในกรณีการ เกษียณอายุหรือมี เหตุเจ็บป่วยจนไม่ สามารถปฏิบัติ งานได้	1 ต.ค. 2566- 30 ก.ย. 2567	หน่วยทรัพยากร บุคคล ฝ่ายบริหาร งานทั่วไป	- งบประมาณ จำนวน 13,372,164 บาท - ดำเนินการ วันที่ 22 ต.ค. 67	พิจารณาจ่ายเงิน ชดเชยให้บุคลากร จำนวน 41 คน

ปัญหา / อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ได้พิจารณาภารกิจทางด้านการบริหารงานบุคคล ตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน ตลอดปี พ.ศ. 2567 มีจำนวนทั้งสิ้น 52 เรื่อง โดยสามารถจำแนกผลการดำเนินงานของคณะกรรมการออกเป็น 9 เรื่อง คือ (1) การรายงานผลการดำเนินงานคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 (2) การออกกฎหมายและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร งานบุคคล จำนวน 11 เรื่อง (3) การพิจารณาอัตราค่าจ้างและการสรรหาบุคลากร จำนวน 9 เรื่อง (4) การพิจารณาเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ จำนวน 4 เรื่อง (5) การพิจารณาการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ จำนวน 4 เรื่อง (6) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 3 เรื่อง (7) การพัฒนาบุคลากรสถาบัน จำนวน 17 เรื่อง (8) การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์และร้องทุกข์ จำนวน 2 เรื่อง และ (9) การพิจารณาเรื่องอื่น ๆ จำนวน 1 เรื่อง

ตลอดปี พ.ศ. 2567 คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีการขับเคลื่อนภารกิจที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคล สรรหาบุคลากรให้เต็มตามกรอบอัตราค่าจ้าง โดยมีการกำหนดกลยุทธ์ในการรับผู้ช่วยอาจารย์ โดยรับจากนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่ สำเร็จการศึกษา และรับพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์โดยเริ่มรับมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 ถึงปัจจุบัน จำนวน 20 คน ดังนี้

ปีที่รับ	ประเภท		การศึกษา			กำลังสอบเข้าศึกษา
	นักศึกษาชั้นปีที่ 4	พยาบาลวิชาชีพ	กำลังศึกษา	กลับมาปฏิบัติงานแต่ยังไม่สำเร็จการศึกษา	สำเร็จการศึกษา	
2562	3	-	-	1	2	-
2563	4	3	2	2	3	-
2566	3	-	3	-	-	-
2567	5	2	-	-	-	7
รวม	15	5	5	3	5	7

และวางแผนการรับผู้ช่วยอาจารย์ในปี พ.ศ. 2568 อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีอัตราอาจารย์เพียงพอต่อการปฏิบัติการหลักของสถาบัน ซึ่งดำเนินการควบคู่ไปกับการปรับตำแหน่งของบุคลากรสถาบันสายสนับสนุนวิชาการ และการสรรหาให้มีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามกรอบอัตรา

2. การปรับระเบียบให้สามารถดำเนินการเรื่องการจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคลากรได้อย่างถูกต้องในปี พ.ศ. 2567 โดยเป็นการจ่ายค่าชดเชยให้แก่บุคลากรผู้เกษียณอายุ ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2561-2567 จำนวน 40 คน และบุคลากรสถาบันที่ออกจากงานด้วยเหตุเจ็บป่วยจน ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้จนถึงวันสุดท้ายของปีบัญชี ที่บุคลากรนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ จำนวน 1 คน
3. การปรับแก้ไขซึ่งข้อบังคับ / ระเบียบ / ประกาศ ต่าง ๆ เพื่อให้สถาบันสามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน
4. สนับสนุนการลาศึกษาต่อของบุคลากรสถาบันทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จำนวน 7 คน

สถาบันมุ่งหวังให้สถาบันสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนอง
โจทย์ความต้องการของสภาการศึกษาไทย สังคมและประเทศชาติ และพร้อมสนับสนุนการดำเนินงานของ
สถาบันอย่างต่อเนื่อง



ภาคผนวก

ประกาศสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน



ประกาศสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน

เพื่อเป็นการรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และยุทธศาสตร์และแผนงานการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินการของสถาบัน ตามแผนการพัฒนาระยะ ๕ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๙ และแผนพัฒนาสถาบัน ระยะ ๑๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๗๐ โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยหน่วยทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมโดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือกในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรร ผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับเอกลักษณ์สถาบัน และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

๑.๓ การจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ไว้ในแบบสัญญาจ้าง สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุหรือตำแหน่งอื่น ที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาประกันไว้ด้วย

๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

๒.๑ การพัฒนาและการฝึกอบรม

สถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมให้บุคลากรเพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์สถาบันได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ (Orientation)

๒.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development) ได้แก่

๒.๑.๒.๑ การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency)

๒.๑.๒.๒ การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่งงาน (Functional and Technical Competency)

๒.๑.๒.๓ การพัฒนาบุคลากรตำแหน่งบริหาร (Leadership Competency/Team Leader Competency)

๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ : หน้าที่ความรับผิดชอบ/แผนงานที่ได้รับมอบหมาย

ส่วนที่ ๒ : สมรรถนะหลัก (Core Competency)

๓. เสริมสร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

หน่วยทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การธำรงรักษาบุคลากร ผ่านการดำเนินการปลูกฝังเอกลักษณ์สถาบัน (STIN) รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงินการบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อสถาบัน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนปฏิบัติการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์ของสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

๓.๒ กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักสถาบันของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน

๓.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรรับทราบ

๓.๔ ดำเนินโครงการนำร่องจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับบุคลากรอื่นเนื่องจากการเกษียณอายุงานในแต่ละปี

๓.๕ ดำเนินกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายในภายนอกสถาบัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับสถาบัน

๓.๖ ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรตามระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถาบันกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของบุคลากรเป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาเป็นลำดับ

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกวรรณ สุวรรณปฏิกรณ์)

อธิการบดีสถาบันการพยาบาลศรีสวรินทิรา สภากาชาดไทย

