



ประกาศโรงพยาบาลมะขาม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ.๒๕๕๑พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ.๒๕๔๐พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ปีและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่๑๒รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โรงพยาบาลมะขามจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมะขามดังนี้

๑. นโยบายด้านสรรหา

โรงพยาบาลมะขาม ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการพัฒนาตาม Service Plan ภายใต้กรอบอัตรากำลัง FTE ของ หน่วยงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยดำเนินการเลือกสรรคนดี คนเก่ง ที่มีคุณลักษณะ และคุณสมบัติตามที่กำหนด เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาลให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงพยาบาล มีแนวทางดังนี้

๑.๑ จัดทำข้อมูลอัตรากำลังให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อให้เป็นแนวทางบริหารอัตรากำลังทั้งระยะสั้นและระยะยาวในการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงานภายใต้แผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๔ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร ให้มีความชัดเจนโปร่งใส ยุติธรรม

๒. นโยบายด้านการพัฒนา

จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการคัดสรรผู้ที่เหมาะสมเพื่อพัฒนาให้เป็นคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ มีแนวทางดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง และเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ แผนพัฒนาระบบบริการ

๒.๒ จัดทำข้อมูล...

๒.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๒.๓ สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ทราบถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การทำผลงานทางวิชาการประกอบการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนสายงาน การพัฒนาผู้นำ

๒.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง มาตรฐานบริการ ข้อกำหนดของวิชาชีพ เช่น การประชุมพิเศษข้าราชการบรรจุใหม่ การขอประเมินบุคคลและผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. นโยบายด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้และมีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีแนวทางดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนและลูกจ้าง เป็นคนดีศรีมะขาม เป็นต้น

๓.๔ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของระเบียบบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวตามเวลาที่กำหนด

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงพยาบาลมะขามกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน จัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้

๔.๑ จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงาน ระบบงาน ตลอดจนเทคโนโลยีการสื่อสาร เข้ามาใช้ในการบริหารงาน การปฏิบัติราชการ และให้บริการแก่ประชาชน เพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง ปลอดภัย อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุ้มค่าคุ้มทุน

๔.๒ กำหนดผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ ตามตำแหน่งความรับผิดชอบ สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากรในทุกระดับภายในองค์กร โดยมีการประเมินและวิเคราะห์ค่างานให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลา และเหมาะสมกับระดับหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล สภาวะ เศรษฐกิจ เพื่อให้บุคลากรได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายที่เหมาะสม อย่างทั่วถึง เป็นธรรม

๔.๓ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการประสานงาน และการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๔ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยจัดเวทีคุณภาพซึ่งเป็นการประกวดผลงาน ความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมทั้งงานคลินิกบริการและงานสนับสนุนบริการ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในทุกระดับมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

และเพื่อเป็นการ...

และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรที่เข้ามาร่วมโครงการให้มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล และนำผลงานนวัตกรรมมาแก้ปัญหาให้กับผู้ใช้บริการ รวมทั้งเพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

๔.๕ จัดกิจกรรมพัฒนาด้านจิตอาสา จิตสาธารณะ การบำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๕. นโยบายด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย

โรงพยาบาลมะขามกำหนดนโยบายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และการรักษาวินัย ดังนี้

๕.๑ ประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ของโรงพยาบาล
มะขาม

๕.๒ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการรักษาวินัยตนเอง โดยสร้างความตระหนักถึงความ
ซื่อสัตย์ต่อตนเอง การมาทำงานตรงเวลา ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลาราชการ ปฏิบัติหน้าที่การอยู่เวรโดยเคร่งครัด

๕.๓ พัฒนารูปแบบการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณลักษณะ

๕ ประการ คือ ทักษะ กระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างเพียงพอ และมีจิตสาธารณะ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายรัฐภูมิ ศรีสิงห์เดช)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะขาม