



ประกาศโรงพยาบาลแม่อน เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลแม่อน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแม่อน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ ต้องมีคุณสมบัติ ประสบการณ์และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อนเป็นประธาน เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กรโรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง โดยการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) , การจัดอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกองค์กร, การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching), การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training), การศึกษาดูงาน, การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

นอกจากนี้ยังมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

4. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลแม่อน มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยมีการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลแม่อน ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) จัดทำโดยอ้างอิงมาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) บุคลากรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด 2 ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicator : KPI) สมรรถนะหลัก (Core Competency) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลแม่อน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลแม่อน มีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการและกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และ ญาติสายตรง มีสิทธินอนพักห้องพิเศษฟรี

6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และ ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลแม่อน มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโรงพยาบาลแม่อน และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งงามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงาน ได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร 100% ทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปี เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

7. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และ ความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลแม่อน ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมงานกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2564



(นายสมพล นามวงษา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.2561
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลแม่อน

วัน/เดือน/ปี 7 มกราคม 2564

หัวข้อ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแม่อน ปีงบประมาณ 2564

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

รายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

Link ภายนอก.....

หมายเหตุ.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายสัมพันธ์ นิลยกานนท์)

(.....)

ตำแหน่ง **ผู้จัดการงานทั่วไปชำนาญการ**

วันที่..... 7 มค. 2564

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายสัมพันธ์ นิลยกานนท์)

ตำแหน่ง **ผู้จัดการงานทั่วไปชำนาญการ**

วันที่..... 7 มค. 2564

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(..... ร.ทอง..... กองบัญชาการ.....)

ตำแหน่ง..... **นักวิชาการคอมพิวเตอร์**

วันที่.....