



ประกาศโรงพยาบาลหาด เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และร่วมขับเคลื่อนตามข้อกำหนดจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

โรงพยาบาลหาด มีความตระหนักและมีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำหลักการปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมตามหลักการสำคัญ ๕ ประการ ซึ่งประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักสมรรถนะ (Competency-based) หลักผลงาน (Performance-based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และงานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวิเคราะห์และวางแผนด้านอัตรากำลังคนของโรงพยาบาลหาด ให้เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) โดยร่วมกันรับผิดชอบในหลักการบริหารด้านทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่ระดับหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน ในการกำหนดเกณฑ์อัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข (FTE) ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ภารกิจของโรงพยาบาลหาด และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็น ปริมาณงาน และสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการสรรหาบุคคลโดยนำหลักคุณธรรม (Merit-based) เป็นแนวทางในการสรรหา และนำหลักสมรรถนะ(Competency-based) กำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีคุณลักษณะตามที่กำหนดและเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข(FTE) โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด และหน่วยงานภายใน ในการสรรหาบุคคลมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคล ตามขั้นตอนและกระบวนการที่เป็นกลาง เป็นธรรม มีความโปร่งใส มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.ด้านการพัฒนา...

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยนำหลักสมรรถนะ (Competency-based) คือการใช้คนให้ตรงความรู้ความสามารถ ประกอบกับนำหลักผลงาน(Performance-based) คือการบริหารโดยยึดหลักผลงานเป็นหลักร่วมกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ทักษะและวิธีการทำงานของแต่ละบุคคล ในการเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรที่มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work life) คือการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำให้เกิดความสมดุลมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ รวมถึงการสร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน มีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป และลูกจ้างจ้างเหมาบริการ ที่มีประสิทธิภาพ มีความเป็นกลาง และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น การเชิญเข้าร่วมประชุมเพื่อรับฟังความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย ตามที่ส่วนราชการระดับจังหวัดหรือส่วนราชการระดับกรม จัดให้มีการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น รวมถึงการควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มภายในหน่วยงาน ต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยนำหลักสมรรถนะ(Competency-based) การมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมเพื่อให้การทำงานเต็มศักยภาพ มีการแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มีการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน อย่างเหมาะสมให้กับบุคลากร มีการสื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากการลาออก โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นของข้าราชการ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ.๑๑ พ.ต.ส. เงินเพิ่มพิเศษโดยไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัว สิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ สิทธิการลา ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงญาติสายตรง มีสิทธินอนพักห้องพิเศษฟรี

๗.ด้านการขับเคลื่อน...

๗. ด้านการขับเคลื่อนจริยธรรม

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมโรงพยาบาลหาดงร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยการนำมาใช้เป็นหลัก ในการกำหนดและจัดทำประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลหาดง เพื่อให้เจ้าหน้าที่พึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

๗.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๗.๒ ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๗.๓ กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๗.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๗.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๗.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

๗.๗ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายบัณฑิต จักรแก้ว)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลดอยเต่า รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดง