



## ประกาศโรงพยาบาลท่าชนะ

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลท่าชนะจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ ดังนี้

### นโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๑. นโยบายด้านการวางแผนอัตรากำลังและบริหารอัตรากำลัง

กำหนดอัตรากำลัง FTE ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข ให้เหมาะสมกับภารกิจและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ - ๕ ปี ให้มีความเหมาะสมตามกรอบ FTE
- ๑.๒ บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๑.๓ พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๑.๔ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

#### ๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั้งถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ

- ๒.๑ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในการฝึกอบรมเฉพาะทาง ให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ
- ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมขององค์กรปฏิบัติตามจรรยาบรรณของโรงพยาบาล
- ๒.๓ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
- ๒.๔ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

### ๓. นโยบายด้านการสรรหาและภาระงาน

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลและเลือกสรรคนเก่งและดี เพื่อภารกิจขององค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด และจัดทำสมรรถนะ และนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหา

๓.๒ ดำเนินการจัดสรรหาให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส วิธีการขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ประกาศ โอน รัยย้าย หรือประกาศรับสมัครเพื่อสอบคัดเลือกเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ

๓.๓ มีการกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๓.๔ จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละงาน

๓.๕ การประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นงานรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาลุप्तสรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

### ๔. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

สนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

#### แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๔.๒ การปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๔.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อรองรับการใช้งานระบบในอนาคต

๔.๔ ลดขั้นตอนการทำงาน และปริมาณเอกสาร นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อการวางแผนในการปฏิบัติงาน

### ๕. นโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนเก่งคนดีไว้กับองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะ ลักษณะที่พึงประสงค์

#### แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์ ของแต่ละเภทการจ้าง

๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ.๑๑ และ พ.ต.ส.

๕.๓ จัดทำการเลื่อนขึ้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง

๕.๔ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๕.๖ ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดีและคุณประโยชน์ให้องค์กร

๕.๗ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง

๖. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

ดำเนินการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

แนวทางปฏิบัติ

๖.๑ จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่

๖.๒ จัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณสำหรับค่าตอบแทนของแต่ละประเภทการจ้าง

๖.๓ จัดทำสรุปรายงานค่าตอบแทนของแต่ละประเภทการจ้าง ต่อปีงบประมาณ

๖.๔ มีกานำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

ค่านิยมของบุคลากรสาธารณสุข (Core Values) MOPHTHA+๓

M (Mastery) เป็นนายตัวเอง คือ การบังคับตนเองได้ ลดโลก โกรธ หลง งานส่วนรวมมาเป็นอันดับหนึ่ง

O (Originality) เร่งสร้างสิ่งใหม่ คือ การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ คิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ

P (People centered approach) ใส่ใจประชาชน คือ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

H (Humility) ถ่อมตนอ่อนน้อม คือ การมีความถ่อมตน อ่อนน้อม กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

T (Teamwork) ทีมงานคุณภาพ คือ ทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และทำงานเป็นทีมเวิร์ค

H (Healthy and Happiness) มีความสุข คือ สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสุข

A+๓ (Attitude Approach Action) เป็นเลิศบริการ คือ ให้บริการด้วยความเป็นเลิศ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายเกษนันท์ เหล่ายัง)

นายแพทย์ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าชนะ