



บันทึกข้อความ

MOIT 6

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแม่อน โทร 053 880745-6

ที่ ชม 0033.301/ 339

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2568

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และการจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่อน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน

ตามที่มีการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีจริยธรรมและพฤติกรรมบริการที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย นั้น

คณะกรรมการทีมบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 แล้วเสร็จ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัตินโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และแจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงาน/ฝ่าย ถ้อยปฏิบัติ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่อน

(นายสัมพันธ์ นิลยกานนท์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายสมมิตร สิงห์ใจ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน



ประกาศโรงพยาบาลแม่ออน เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลแม่ออน มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง โดยยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแม่ออน ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ ในการวิเคราะห์ รวมถึงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุ ต้องมีคุณสมบัติ ประสบการณ์และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จะดำเนินการผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ออนเป็นประธาน 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 โดยเทียบเคียงกับระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการและกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการแก่บุคลากร เช่น พักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และ ญาติสายตรง มีสิทธินอนพักห้องพิเศษฟรี

6. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และ ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลแม่อน มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโรงพยาบาลแม่อน และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงาน ได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร 100% ทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปี เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความสุข

7. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และ ความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลแม่อนให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมงานกีฬา กิจกรรม 5 ส และงานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น

ประกาศ ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568



(นายสมมิตร สิงห์ใจ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่อน