

ประกาศโรงพยาบาลท่าใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติด้านสาธารณสุข) แบ่งเป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ๑๖ แผนงาน ๔๘ โครงการ People Excellence (บุคลากรเป็นเลิศ) เป็นอีกหนึ่งด้านที่มีความสำคัญในการบริหารบุคคล โดยเน้นด้านการวางแผนความต้องการอัตรากำลังคน การผลิตและพัฒนากำลังคน การพัฒนาประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ และการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนและภาคประชาสังคมด้านสุขภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ โรงพยาบาลท่าใหม่กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ วางแผนกำลังคน สรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนเตรียมความพร้อมรองรับผู้เกษียณ ลาออก

๒.ด้านการสรรหา

๒.๑ ดำเนินการสำรวจตำแหน่งว่างและความต้องการจ้างบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการในกระบวนการสรรหา ประชาสัมพันธ์ข่าวการรับสมัคร ประกาศทางช่องทางเผยแพร่ข่าวสารของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรม

๓.ด้านการพัฒนา

๓.๑ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยวางแผนส่งอบรมพัฒนาส่วนขาด เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้เพิ่มศักยภาพ ที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทุกฝ่าย ส่งมอบกลุ่มงานบริหารเพื่อจัดทำแผนในภาพรวม

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยสามารถขอไปอบรมได้ไม่เกินปีละ ๒ ครั้ง

๔.ด้านการรักษาไว้

๔.๑ ส่งเสริม พัฒนา ให้ความรู้ โดยมุ่งเน้นความก้าวหน้าให้กับบุคลากรในองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นธรรม ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๔.๒ ให้บุคลากรประเมินความสุขตนเอง (HAPPINOMETER) และนำผลมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น

๔.๓ส่งเสริมจริยธรรม...

๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร โดยจัดโครงการอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินการชื่นชมบุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือทำคุณงามความดีเป็นที่ประจักษ์แก่องค์กรในการประชุมเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล

๕.ด้านการใช้ประโยชน์

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ.๒๕๖๔

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

๖.ด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

๖.๑ คณะกรรมการสิ่งแวดล้อม(ENV)ดูแล จัดสภาพแวดล้อมให้เกิดความเหมาะสมและปลอดภัยแก่บุคลากรและผู้รับบริการ

๖.๒ บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยโดยสามารถแจ้งผ่านทางระบบโปรแกรมความเสี่ยง

๗.ด้านสวัสดิการ

๗.๑ จัดสวัสดิการด้านที่พัก ระบบสาธารณูปโภค และระบบอาชีวอนามัยให้แก่บุคลากร

๗.๒ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ กิจกรรมต่าง ๆ ตามเทศกาล

๘.ด้านการมีส่วนร่วมขององค์กร

๘.๑ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการประชุมเจ้าหน้าที่โดยสามารถแสดงความคิดเห็นในการประชุม เพื่อเป็นการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ และระหว่างเจ้าหน้าที่กับเจ้าหน้าที่ด้วยกัน

๘.๒ สนับสนุนให้บุคลากรทุกคนร่วมกิจกรรมขององค์กรในโอกาสต่าง ๆ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายธนภัทร ประดิษฐ์ธรรม)
นายแพทย์ปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าใหม่