



ประกาศโรงพยาบาลจอมทอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจอมทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลจอมทอง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ มีความชัดเจน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ขององค์กร และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยยึดหลักการสำคัญ คือ

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based)
๒. หลักสมรรถนะ (Competency-based)
๓. หลักผลงาน (Performance-based)
๔. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

โดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรม การรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ สะท้อนพฤติกรรมที่ถูกต้อง รวมถึงร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning)

ทีมบริหารทรัพยากรบุคคล มีการทบทวนภารกิจ โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังร่วมกับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อใช้ในการวางแผนและบริหารจัดการกำลังคน ปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน โดยใช้เครื่องมือสารสนเทศในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพการให้บริการตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร

๒. ด้านการสรรหาบุคลากร (Recruitment)

ให้ความสำคัญกับการสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับองค์กร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Evelopment)

ให้มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้เหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็น สมรรถนะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พันธกิจ วิสัยทัศน์ และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ การปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โดยมีการพัฒนาที่หลากหลาย ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร ฯลฯ

๔. ด้านการรักษาไว้...

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ให้มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน ระบบและกระบวนการทำงาน บรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีการวางแผนความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเตรียมความพร้อมของบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสูงขึ้น มีการพัฒนาปรับปรุงฐานข้อมูลของบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรมที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบโดยทั่วกัน มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพัน และการธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

มีช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล โดยการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงาน กำกับดูแลตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวทางและระเบียบข้อบังคับขององค์กร มีการมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งให้ควบคุมกำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริต ให้รายงานแก่ผู้บริหารทราบโดยเร็ว และกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับจริยธรรม และระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเท เสียสละให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยองค์กรจะส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (Welfare and Compensation)

ทีมบริหารทรัพยากรบุคคล และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ในการดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนที่เป็นไปตามกฎหมายให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสัมพันธ์ ก่องเงิน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจอมทอง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่และหน่วยงานในสังกัด

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่และ
หน่วยงานในสังกัด

ชื่อกลุ่มงาน/หน่วยงาน : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ภารกิจด้านอำนวยการ โรงพยาบาลจอมทอง
วัน/เดือน/ปี : ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ : ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจอมทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

- ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจอมทอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
- แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

Linkภายนอก :

หมายเหตุ : โดยเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลจอมทอง...www.chomthonghospital.go.th

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นางสุพัตรา โปธายะ)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน
วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายสัมพันธ์ ก่องเงิน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจอมทอง
วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายณัฐภูมิ ใจชมชื่น)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕