



ประกาศโรงพยาบาลอ่างทอง
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอ่างทอง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for health) ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมทั้งกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน" และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ "กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี"

ดังนั้น เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ โรงพยาบาลอ่างทอง จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based) โรงพยาบาลอ่างทอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรก บรรจุ และการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลาง ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้โรงพยาบาลอ่างทอง สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้ มีการสื่อสารให้บุคลากรเกิดความตระหนักและยึดมั่นในการประพฤติตามระเบียบวินัยและจริยธรรม อาทิ การกำหนดมาตรการการรับสินบนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

/๒. หลักสมรรถนะ...

๒. หลักสมรรถนะ (Competency-based) โรงพยาบาลอ่างทอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลอ่างทอง มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบัน และมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ การสร้างผู้นำเพื่อสืบทอดการดำเนินงานของโรงพยาบาลรวมทั้งปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม โดยดำเนินการให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น บุคลากรใหม่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและบุคลากรในระดับหน่วยงาน

๓. หลักผลงาน (Performance-based) โรงพยาบาลอ่างทอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการให้ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน

๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) โรงพยาบาลอ่างทอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบกลุ่มงานนั้น ๆ รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) โรงพยาบาลอ่างทอง คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยจัดทำระบบการจัดการอาชีวอนามัยความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้บุคลากรมีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร และจัดสวัสดิการอื่น ๆ ตามระเบียบข้อบังคับ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร โดยมีช่องทางการสื่อสารภายใน และจัดกิจกรรมสื่อสารภายในอย่างสม่ำเสมอ เช่น การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารทุกอาทิตย์ การจัดประชุมหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน/PCT เป็นประจำทุกเดือนเพื่อที่ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบายต่าง ๆ ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม/ธรรมาภิบาล ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ การสร้างความผูกพันร่วมกันในองค์กร เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางสาวดวงพร อัครราชันย์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอ่างทอง