



ประกาศโรงพยาบาลสำโรง
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสำโรง ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสำโรง ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลสำโรงจึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลสำโรง ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลวิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึง บุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ การเกษียณอายุหรือลาออกจากราชการ

๑.๒ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลทบทวน วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัคร โรงพยาบาลสำโรง ได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาล และสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการติดตามผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงตามต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลสำโรง มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดี มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลสำโรง มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่างๆ แผนกลยุทธ์ต่างๆ และแผนงานอื่นๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปีที่มีมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆ ขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลสำโรง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสำโรง ยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงานสอนงาน/พัฒนาบุคลากร มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงานแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลสำโรงกำหนด

๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention) โรงพยาบาลสำโรง มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาศักยภาพและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์ เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

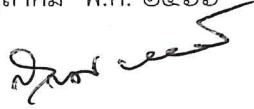
๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมายระเบียบกำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว สำหรับบุคลากรกลุ่มจ้างเหมาบริการ กรณีตนเองหรือครอบครัว (สายตรง ได้แก่ พ่อ แม่ บุตร สามี ภรรยา ของตนเอง) มาพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้รับสิทธิพิเศษในการพักในห้องผู้ป่วยพิเศษของโรงพยาบาลได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่นๆ ที่โรงพยาบาลมอบให้บุคลากรทุกคน

๗. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร โรงพยาบาลสำโรง ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร แบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุง แนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดทำกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ การช่วยเหลือกรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม นอกจากนี้ ในการสำรวจแบบประเมินความสุขของบุคลากร

สาธารณสุข (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา มีกิจกรรมของชมรมต่างๆ ที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุรศักดิ์ เกษมศิริ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสำโรง