



ประกาศโรงพยาบาลสะเดา
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลสะเดา ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสะเดา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลสะเดาจึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลสะเดา ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาคคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ การเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ทบทวน วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลัง และงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลสะเดา ได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสะเดา และ สื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลสะเดา มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลสะเดา มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และแผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาารูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสมรรถนะ ของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลสะเดา มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์กำหนดอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลสะเดา ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอนงาน/พัฒนาบุคลากร มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุม กำกับดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงานแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลสะเดากำหนด

๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention) โรงพยาบาลสะเดา มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากร พัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

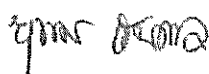
๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ กำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ สำหรับบุคลากรกลุ่มจ้างเหมาบริการ กรณีตนเอง หรือ ครอบครัว (สายตรง ได้แก่ พ่อ แม่ บุตร ภรรยา ของตนเอง) มาพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้รับสิทธิพิเศษในการพักให้ห้องผู้ป่วยพิเศษของโรงพยาบาลได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคลากรทุกคน

๗. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลสะเดา ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร และบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยน แนวคิด มุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ การช่วยเหลือกรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น น้ำท่วม นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา มีกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นางสาวยุทามาส วันดาว)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสะเดา