



ประกาศโรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรของโรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาคตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน ภาระงาน หน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึง บุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรา กำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ การเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ทบทวน วางแผนกำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา และสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและ สมรรถนะที่เป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และแผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสรณະที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสรณະ ของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการ สื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอนงาน/ พัฒนาบุคลากร มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุมกำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน แนว ทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention) โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีนโยบายการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากร พัฒนาดตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสาย อาชีพ รวมทั้งส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ(Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ สำหรับบุคลากรกลุ่มจ้างเหมาบริการ กรณีตนเอง หรือ ครอบครัว(สายตรงได้แก่ พ่อแม่ บุตร ภรรยา ของตนเอง) มาพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้รับสิทธิพิเศษ ในการพักให้ห้องผู้ป่วยพิเศษของโรงพยาบาลได้โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคลากรทุกคน

๗. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร และ บุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการ สื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน และกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการส่งการทำเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง สัมพันธภาพในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ การ ช่วยเหลือกรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น น้ำท่วม นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขบุคลากร (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา มีกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ พ.ย. ๒๕๖๖

๙๙

(นายศานต์ ศานติวรกุล)

นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลห้วยกระเจาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา