



ประกาศโรงพยาบาลปาดังเบซาร์
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ดำเนินการวางแผนการสรรหากำลังคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึง บุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรา กำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ และการเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ คณะกรรมการบริหารและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกัน ทบทวน วางแผน อัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและ งบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลบางปาดังเบซาร์ ได้ประกาศผ่านทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของ โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ และ สื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันบันการศึกษานักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และ แผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสมรรถนะ ของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๒.๕ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยนาระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกันโดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการ สื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน / พัฒนาบุคลากร มีระบบที่เอื้อสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ กำหนด

๕. ด้านการรักษาไว้(Retention) โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากร พัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสาย อาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) โรงพยาบาลปาดังเบซาร์จะทำการประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการสรรหาเจ้าหน้าที่ ไว้ล่วงหน้าก่อนที่เจ้าหน้าที่จะเกษียณ โอนย้าย หรือลาออก โดยระบุตัวผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพผลงานของเจ้าหน้าที่ โดยให้การฝึกอบรมและพัฒนา

๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุขพนักงานราชการ สำหรับบุคลากรกลุ่มจ้างเหมาบริการ กรณีตนเอง หรือ ครอบครัว (สายตรง ได้แก่ พ่อ แม่ บุตร ภรรยา ของตนเอง) มาพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้รับสิทธิพิเศษในการพักในห้องผู้ป่วยพิเศษของโรงพยาบาลได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่นๆ ที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคลากรทุกคน

๗. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร และ บุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมองทำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดทำกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ การช่วยเหลือกรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น น้ำท่วม นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมของชมรมต่างๆ ที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔



(นายสุภโชค ก่อวิวัฒน์สกุล)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาดังเบซาร์