บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลรัตภูมิ
ที่ สข ๐๐๓๓.๓๐๑/๐๔/พิเศษ **วันที่** ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตภูมิ

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดทำประกาศโรงพยาบาลรัตภูมิ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน รายละเอียดดังประกาศที่แนบมาท้ายนี้

กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงขอเสนอประกาศ ฯ ดังกล่าวเพื่อพิจารณาดังนี้

๑. เพื่อทราบและลงนามในประกาศฯ ข้างต้น
๒. แจ้งทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด
๓. เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.rattaphumhospital.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางนิภาพร ปานแก้ว)
นักจัดการงานทั่วไป

ผลการพิจารณา (/) อนุมัติ ( ) ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

(นายสุวิทย์ คงชูช่วย)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตภูมิ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำหรับหน่วยงาน โรงพยาบาลรัตภูมิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลรัตภูมิ
วัน/เดือน/ปี : ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖
หัวข้อ : ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

Linkภายนอก : www.rattaphumhospital.go.th

หมายเหตุ: .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
นางนิภาพร ปานแก้ว	นายสุวิทย์ คงชูช่วย
(นางนิภาพร ปานแก้ว)	(นายสุวิทย์ คงชูช่วย)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตภูมิ
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่
นายอธิวัฒน์ บัวดำ
(นายอธิวัฒน์ บัวดำ)
ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ
วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ประกาศโรงพยาบาลรัตภูมิ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โรงพยาบาลรัตภูมิ ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัตภูมิ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลรัตภูมิจึงขอประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลรัตภูมิ ดำเนินการวางแผนการสรรหากำลังคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายาบริการ และการเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกันทบทวน วางแผนอัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปี รวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลรัตภูมิ ได้ประกาศทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของโรงพยาบาลรัตภูมิ และสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆเพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลรัตภูมิ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือก จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลรัตภูมิ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่างๆ แผนกลยุทธ์ต่างๆ และแผนงานอื่นๆ ขององค์กรโดยผ่านกิจกรรมการพัฒนารูปแบบต่างๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆขององค์กร

.../๒.๓ จัดทำช่องทาง

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรม ทั้งภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัตภูมิ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยการนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำ (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลาการทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัตภูมิ ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน/พัฒนาบุคลากร มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบและจริยธรรมในการทำงาน โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลรัตภูมิ กำหนด

๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention) โรงพยาบาลรัตภูมิ มีนโยบายการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหาคัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) โรงพยาบาลรัตภูมิ จะทำการประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการสรรหาเจ้าหน้าที่ไว้ล่วงหน้าก่อนที่บุคลากรจะเกษียณ โอนย้าย หรือลาออก โดยระบุตัวผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพผลงานของบุคลากร โดยให้การฝึกอบรมและพัฒนา

๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กำหนดทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่นๆ ที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคลากรทุกคน เช่น การเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลจะได้รับสิทธิพักรักษาตัวในห้องผู้ป่วยพิเศษโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

.../ ๗. นโยบายการสร้าง

๗. นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลรัตภูมิ ได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรมต่างๆมากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ การช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขของบุคลากรสาธารณสุข ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมของชมรมต่างๆ ที่สนับสนุนการสร้างสัมพันธภาพภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายสุวิทย์ คงชูช่วย)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตภูมิ