



ประกาศโรงพยาบาลจนะ
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคลจัดเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีค่าที่สุดในองค์กร การที่องค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถของบุคลากร ขยับเคลื่อนในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ ทั้งด้านวิชาการ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม มีความสุขในการปฏิบัติงาน และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นกลไกสำคัญเพื่อให้องค์กรดำเนินไปอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจนะจึงขอประกาศนโยบาย การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านกำลังคน คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดทำแผนบริหารทรัพยากร บุคคลภายใต้บริบทของขีดความสามารถและกำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนงาน มีการกำหนดหน้าที่ รับผิดชอบแต่ละตำแหน่งตามความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามตำแหน่งงานนั้น ๆ

๑.๑ ด้านความเพียงพอของกำลัง (Workforce capacity) คณะกรรมการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่ค้ำประกันถึงบุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้อง กับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเตรียมอัตรากำลัง รองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ การเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลจนะ ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหา คนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรบรรลุ ตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล ทบทวน วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปี รวมทั้งบริหารจัดการ อัตรากำลัง และงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๒. การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลจนะได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของ โรงพยาบาล และสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมี ประสิทธิภาพ รวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๓. โรงพยาบาลจนะ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๓ ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลจนะ มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และแผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒. ประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปีที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆขององค์กร

๓. จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๔. นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก

๑.๔ ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลจะนะ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยนำระบบดัชนีวัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๒. ด้านการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน

๒.๑ ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลจะนะยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย ภาระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน/พัฒนาบุคลากร มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแล ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๒. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลจะนะ กำหนด

๒.๒ ด้านการรักษาไว้ (Retention) โรงพยาบาลจะนะ มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Part) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้ ประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑. ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๒. คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

๒.๓ นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ กำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ สำหรับบุคลากรประเภทการจ้างเหมาบริการ กรณีตนเอง หรือครอบครัว (สายตรง ได้แก่ พ่อ แม่ บุตร สามี/ภรรยาของตนเอง) มาพักรักษาตัวในโรงพยาบาล จะได้รับสิทธิพิเศษในการพักห้องผู้ป่วยพิเศษของโรงพยาบาลโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่นๆที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคลากรทุกคน

๒.๔ นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลจะนะให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กร

แบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดทำกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ การช่วยเหลือกรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น น้ำท่วม เป็นต้น นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา มีกิจกรรมของชมรมต่างๆ ที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร

๓. นโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน โรงพยาบาลจะนะ มุ่งเน้นให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน โดยกำหนดการป้องกันและจัดการกับความเสี่ยงต่อสุขภาพ มีการกำหนดนโยบาย มาตรการที่สำคัญเพื่อความปลอดภัยของบุคลากร การปฏิบัติตามกฎหมาย และการให้ภูมิคุ้มกัน กำหนดให้บุคลากรที่รับเข้าใหม่ทุกคนต้องได้รับการตรวจสุขภาพตามโปรแกรมที่องค์กรกำหนด กำหนดไว้ และการติดตามภาวะสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ด้วยการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗



(นายหมัด หิมเหม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะนะ