



ประกาศโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้นจึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ดำเนินการวางแผนกำลังคนสรรหาคณะตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้
 - ๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่ค้ำประกัน บุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ การเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร
 - ๑.๒ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ทบทวน วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
 - ๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้นได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น และสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงความต้องการของหน่วยงาน
 - ๑.๔ โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงาน เพื่อตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และแผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้
 - ๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
 - ๒.๒ ประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปีที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร
 - ๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

- ๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก
๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้นยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงานสอนงาน/พัฒนาบุคลากร มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงานนางทางการปฏิบัติดังนี้
- ๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน
- ๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้นกำหนด
๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention) โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้
- ๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน
- ๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)
๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นไปตามกฎหมายระเบียบกำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว สำหรับบุคลากรกลุ่มจ้างเหมาบริการ กรณีตนเองหรือครอบครัว (สายตรง ได้แก่ พ่อแม่ บุตร สามี ภรรยา ของตนเอง) มาพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้รับสิทธิพิเศษในการพักในห้องผู้ป่วยพิเศษของโรงพยาบาลได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่น ๆ ที่โรงพยาบาลมอบให้บุคลากรทุกคน
๗. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารและบุคลากรในทุกๆระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุง

แนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเพื่อนสร้างสัมพันธ์ภาพในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ การช่วยเหลือกรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น ไฟไหม้ น้ำท่วม นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา มีกิจกรรมของชมรมต่าง ๆ ที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภาพภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ



(นายศุภฤกษ์ ศรีคำ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น