



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลรัตภูมิ

ที่ สข ๐๐๓๒.๓๐๑/๐๔/พิเศษ

วันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตภูมิ

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดทำประกาศโรงพยาบาลรัตภูมิ เรื่องนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลรัตนภูมิ

วัน/เดือน/ปี : ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

หัวข้อ : ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

Linkภายนอก : www.rattaphumhospital.go.th

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

นางนิภาพร ปานแก้ว

นายสุวิทย์ คงชูช่วย

(นางนิภาพร ปานแก้ว)

(นายสุวิทย์ คงชูช่วย)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

นายอริวัฒน์ บัวดำ

(นายอริวัฒน์ บัวดำ)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....



ประกาศโรงพยาบาลรัฐภูมิ
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลรัฐภูมิ ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัฐภูมิ ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลรัฐภูมิจึงขอประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลรัฐภูมิ ดำเนินการวางแผนการสรรหากำลังคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำองค์กรบรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ และการเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกันทบทวน วางแผนอัตรากำลังและงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปี รวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลรัฐภูมิ ได้ประกาศทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์ของโรงพยาบาลรัฐภูมิ และสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลรัฐภูมิ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือก จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

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

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสมรรถนะของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่างๆขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่างๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๒.๔ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรม ทั้งภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลรัตนภูมิ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยการนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำ (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัตนภูมิ ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน/พัฒนาบุคลากร มีระบบที่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ 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 และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลรัตนภูมิ กำหนด

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

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

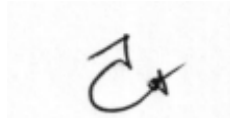
๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) โรงพยาบาลรัตนภูมิ จะทำการประเมินสถานการณ์และคาดการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการสรรหาเจ้าหน้าที่ไว้ล่วงหน้าก่อนที่บุคลากรจะเกษียณ โอนย้าย หรือลาออก โดยระบุตัวผู้สืบทอดตำแหน่ง จากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพผลงานของบุคลากร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

๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ กำหนดทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่นๆ ที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคลากรทุกคน เช่น การเข้าพักรักษาตัวในโรงพยาบาลจะได้รับสิทธิพักรักษาตัวในหออผู้ป่วยพิเศษโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

๗. นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลรัตนุมิ ได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้รับไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ การช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับความเดือดร้อน นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขของบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมของชมรมต่างๆ ที่สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓



(นายสุวิทย์ คงชูช่วย)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนุมิ