



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลรัตนภูมิ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร. ๐ ๗๔๓๙ ๕๒๓๔ ต่อ ๒๒๐๓
ที่ สข ๐๐๓๓.๓๐๑/๐๔/๐๑ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรัตนภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ

๑. เรื่องเดิม

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัตนภูมิดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารบริหารสูงสุดของหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความ โปร่งใสและคุณธรรม ตามหลักการสำคัญ ๕ ประการ (๑.หลักคุณธรรม ๒.หลักสมรรถนะ ๓.หลักผลงาน ๔.หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ และ ๕.หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน) นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรัตนภูมิ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ต่อไป

๓. ระเบียบ/ข้อกำหนด

๓.๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๑/ว๔ ลงวันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๕ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ภายใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย ข้อ๑ (๑.๔) กำหนดบทบาทหน้าที่และหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรมในการบริหาร และการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี การกำกับดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๓.๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ , ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัตนภูมิดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ลงนามในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลรัตนภูมิ

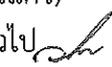
๔.๒ แจ้งทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

๔.๓ ขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.rattaphumhospital.go.th

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา


(นางนิภาพร ปานแก้ว)

นักจัดการงานทั่วไป 

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


(นายภควรรษ สังข์ทอง)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
สำหรับหน่วยงาน โรงพยาบาลรัตนภูมิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลรัตนภูมิ วัน/เดือน/ปี : ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘ หัวข้อ : ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ Linkภายนอก : www.rattaphumhospital.go.th หมายเหตุ:	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล นางนิภาพร ปานแก้ว (นางนิภาพร ปานแก้ว) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	ผู้อนุมัติรับรอง นายภควรรช สังข์ทอง (นายภควรรช สังข์ทอง) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ นายอธิวัฒน์ บัวดำ (นายอธิวัฒน์ บัวดำ) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....	



ประกาศโรงพยาบาลรัตภูมิ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

โรงพยาบาลรัตภูมิ ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลรัตภูมิดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลรัตภูมิจึงขอประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลรัตภูมิดำเนินการวางแผนการสรรหากำลังคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด 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 โรงพยาบาลรัตภูมิได้ประกาศทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ , เว็บไซต์ของโรงพยาบาลรัตภูมิ และสื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันการศึกษาที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลรัตภูมิ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีคณะกรรมการในการสรรหาและคัดเลือก จากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลรัตภูมิมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากรโดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ 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 โรงพยาบาลรัตนโกสินทร์มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยการนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานประจำ (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบายเป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

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

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง จะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลรัตนโกสินทร์ กำหนด

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

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

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

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

๗. นโยบายการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลรัตนภูมิได้ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร 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 นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขของบุคลากร สาธารณสุข ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนากิจกรรมของชมรมต่างๆ ที่สนับสนุนการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๘



(นายภควรรษ สังข์ทอง)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรัตนภูมิ