



ประกาศโรงพยาบาลบางกล้า
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลบางกล้า ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางกล้า ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โรงพยาบาลบางกล้าจึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลบางกล้า ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด โดยเลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กร บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึง บุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป รวมถึงการเตรียมอัตรา กำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ การเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร่วมกับ คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล ทบทวน วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากรเป็นประจำทุกปีรวมทั้งบริหารจัดการ อัตรากำลังและ งบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โรงพยาบาลบางกล้า ได้ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของ โรงพยาบาล บางกล้า และ สื่อประชาสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างการรับรู้และ การเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการติดต่อผ่านสถาบันบันการศึกษที่ผลิตนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน

๑.๔ โรงพยาบาลบางกล้า มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่มีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลบางกล้า มีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะและ สมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อ ตอบสนองภารกิจหลักต่าง ๆ แผนกลยุทธ์ต่าง ๆ และ แผนงานอื่น ๆ ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนา รูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสมรรถนะ ของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓ จัดทำช่องทางการเรียนรู้ทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงาน รวมถึงช่องทางต่าง ๆ ผ่านระบบสารสนเทศเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร

๒.๕ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอก

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลบางกล้า มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนด อย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร โดยนำระบบดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกัน โดยมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบ เพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) การบริหารทรัพยากรบุคคลของ โรงพยาบาลบางกล้า ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน / พัฒนาศักยภาพ บุคลากร มีระบบพี่เลี้ยงสำหรับบุคลากรใหม่ ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ โรงพยาบาลบางกล้า กำหนด

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี มีการกำกับดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ

๕. ด้านการรักษาไว้(Retention) โรงพยาบาลบางกล้า มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจให้บุคลากร พัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสาย อาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพของ (Career Path) ให้เป็นปัจจุบัน

๕.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงานตามแผนการพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

๖. นโยบายสวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ กำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ สำหรับบุคลากรกลุ่มจ้างเหมาบริการ กรณีตนเอง หรือ ครอบครัว (สายตรง ได้แก่ พ่อ แม่ บุตร ภรรยา ของตนเอง) มาพักรักษาตัวในโรงพยาบาล ได้รับสิทธิพิเศษในการพักให้ห้องผู้ป่วยพิเศษของโรงพยาบาลได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการอื่นๆที่โรงพยาบาลมอบให้กับบุคลากรทุกคน

๗. นโยบายสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร โรงพยาบาลบางกล้า ให้ความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหาร และ บุคลากรในทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยน แนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พร้อมทั้งนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานและกระบวนการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Team of Professionals) โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ได้จัดทำกิจกรรมต่างๆมากมาย เช่น การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตรร่วมกัน การจัดกิจกรรมในวันสำคัญต่างๆ การช่วยเหลือกรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น น้ำท่วม นอกจากนี้ในการสำรวจแบบประเมินความสุขบุคลากรสาธารณสุข (Happinometer) ได้นำผลจากการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา มีกิจกรรมของชมรมต่างๆที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

๘. ร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างเคร่งครัด โดยหัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด และ ให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งควบคุม ตรวจสอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด

จึงประกาศมาเพื่อให้บุคลากรถือปฏิบัติตามแนวทางข้างต้นโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๕



(นายสุริยะ สุพงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกล้า