



ประกาศโรงพยาบาลกุดจับ

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำหรับโรงพยาบาลกุดจับ จังหวัดอุดรธานี

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลกุดจับ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลกุดจับ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติ และตัวชี้วัดต่างๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง โดยเปรียบเทียบภารกิจการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรรวมทั้งมีการออกแบบโครงสร้างองค์กร และตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบริหารจัดการทรัพยากร บุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลกุดจับต่อไป

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการคัดเลือกบุคลากรโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่เหมาะสมกับงาน ควบคู่กับความเป็นคนดี การสรรหาและคัดเลือก บุคลากรดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างหน่วยงานต้นสังกัด ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมทั้งใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัยมาสนับสนุน ซึ่งมุ่งส่งเสริมให้บุคลากรนั้นๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพที่กลุ่มโรงพยาบาลสามารถ และจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนของโรงพยาบาลกุดจับ ต่อไป

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลกุดจับมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปู่คู่ฝั่่งค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่อง โดยมีแนวทางการพัฒนาที่หลากหลาย นอกจากนี้ยังมีมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลกุดจับ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยมีการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกุดจับ ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการที่บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) จัดทำโดยอ้างอิงมาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานด้าน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) บุคลากรจะมีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ๒ ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicator : KPI) สมรรถนะหลัก (Core Competency) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในกาบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลกุดจับ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลกุดจับ มีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เป็นธรรมโดยเทียบเคียงกับระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการและกฎหมายแรงงานเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ ในการให้สวัสดิการแก่ บุคลากร เช่น พนังกงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวและญาติสายตรง มีสิทธิยื่นอุทธรณ์ข้อพิพาทเฉพาะที่

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และ ด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลกุดจับ มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโรงพยาบาลกุดจับ และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงามแก่บุคลากรทุกระดับและมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการ และหน่วยงาน ได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข

ในด้านส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร ๑๐๐% ทุกปี และ มีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปี เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความสุข

๗. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และ ความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลกุดจับ ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรและมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นรวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมงานกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายประพนธ์ เครือเจริญ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุดจับ