



ประกาศโรงพยาบาลสังคม
เรื่อง นโยบายการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้วย โรงพยาบาลสังคมได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนองค์กร ในการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ (Hospital accreditation) HA ในกระบวนการสร้างความผูกพัน การจัดระบบกำลังคน ส่งเสริมการเรียนรู้ และพัฒนา มีผลการดำเนินงานที่ดี โรงพยาบาลสังคม จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล เพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุข มีขวัญกำลังใจ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างระบบงาน และอัตรากำลัง

๑.๑ มีการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสม ตามกรอบ FTE เพียงพอกับการกิจตามโครงสร้างของระบบงานเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร และมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

๑.๒ ทบทวน และปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และจัดทำสมรรถนะ นำมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการสรรหา เลื่อนชั้น เลื่อนระดับปรับตำแหน่ง ประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงาน การวางแผน และพัฒนาด้านทักษะ ความเชี่ยวชาญในอาชีพ ตลอดจนการบริหารผลตอบแทน

๑.๓ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะหลัก

๑.๔ จัดทำแผนการทดแทนตำแหน่งเดิม และการบริหารจัดการคนดี และคนเก่ง ของโรงพยาบาล

๒. ด้านพัฒนาบุคลากร

๒.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพและทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจนส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ยุทธศาสตร์ และภารกิจ ตลอดจนพัฒนาตามตำแหน่งงาน และสายอาชีพตามสมรรถนะ มีแผนการทดแทนหรือสืบทอดตำแหน่ง และการบริหารจัดการที่ดีของโรงพยาบาลสังคม

๒.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

/๒.๔ จัดทำ...

๒.๔ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการอบรม และจัดเวทีให้บุคลากรได้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ จากการฝึกอบรมให้กับบุคลากรในโรงพยาบาล

๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Knowledge Management : KM)

๒.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตนตามค่านิยมโรงพยาบาล “ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีวินัย ใฝ่รู้ ทำงานเป็นทีม”

๓. ด้านการสรรหา

การวางแผนกำลังคนและสรรหาตามคุณลักษณะที่กำหนดและตามภารกิจของโรงพยาบาลมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจและการเปลี่ยนแปลงหรือทดแทนการสูญเสียอัตรากำลัง เช่น โอน ย้าย ลาออก เกษียณอายุราชการ ให้เพียงพอเหมาะสม

๓.๒ กำหนดหลักเกณฑ์การสรรหา ตามแนวทางที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๔. ด้านธำรงรักษาบุคลากร

๔.๑ กำหนดกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ และความสามัคคีบุคลากรในโรงพยาบาล

๔.๒ กำหนดแนวทางความก้าวหน้าในสายงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรในโรงพยาบาลรับทราบ

๔.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรให้เป็นแบบอย่างที่ดี

๔.๔ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เป็นธรรม บุคลากรรับทราบ

๔.๕ จัดระบบสวัสดิการเพื่อเสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสร้างช่องทางการสื่อสารผลตอบแทนตามผลงานและสมรรถนะ ตามความจำเป็นและเหมาะสมตามกฎหมายที่กำหนด ภายใต้กลยุทธ์ ดังนี้

๔.๕.๑ ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔.๕.๒ ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔.๕.๓ ยกย่องบุคลากรเป็นคนเก่ง คนดี

๔.๕.๔ มีระบบสวัสดิการที่พึก การเยี่ยมไข้ การแสดงมุทิตาจิต ตลอดจนเจ้าภาพงานศพ

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ 7 กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕



(นายบรรจบ อุบลแสน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังคม