



BB 6.

ประกาศโรงพยาบาลเสาให้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
เรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแผนงานของกระทรวงสาธารณสุข บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และให้บุคลากรทุกคนมีความสุข มีคุณค่า และมีความผาสุก สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลชุมชนเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา โรงพยาบาลคุณธรรม ค่านิยมองค์กร และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน ในสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPHITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลเสาให้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ดังนี้

๑. ด้านการคัดเลือกคัดสรร (Recruitment)

โรงพยาบาลเสาให้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีการวางแผนอัตรากำลัง แสวงหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนดในแต่ละหน่วยงาน และมุ่งเน้นการเลือกคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสม และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
- ๒) ให้มีการประกาศการรับสมัครเพื่อคัดเลือกตามประเภทต่างๆ หลากหลายช่องทาง ตามกฎระเบียบ และความเหมาะสม เพื่อให้มีการรับรู้ และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) กำหนดให้มีคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกคัดสรร ที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยให้มีการประกอบด้วย ผู้รับผิดชอบงานบุคคลของฝ่ายบริหารงานทั่วไป ผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ผู้แทนหน่วยงานที่ผู้ที่จะรับบุคลากรใหม่ อย่างน้อยหน่วยงานละ ๑ คน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

- ๑) ให้ทุกหน่วยงานมีการวางแผนพัฒนาสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเน้นความรู้ ทักษะ ทศนคติ ทั้ง Core Competency Functional Competency และ Professional Competency ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล และงานที่รับผิดชอบเป็นลำดับแรก รวมทั้งการประเมินสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาส่วนขาด
- ๒) กำหนดให้ มีทีมกรรมการพัฒนาบุคลากร (HRD Team) ร่วมในการวางแผน รวบรวมผลการดำเนินงาน รวมทั้งการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกคน ตามหลักสูตรที่กำหนด เพื่อการทำงานในทิศทางเดียวกัน

๓. ด้านสุขภาพและความปลอดภัย(Health and Safety)

- ๑) ให้มีการตรวจสุขภาพก่อนปฏิบัติงาน และตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน พร้อมการส่งเสริม ป้องกันรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสุขภาพ ตามสภาวะสุขภาพแต่ละคน
- ๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎจราจร การสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ของบุคลากรในโรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา บุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา และ การดำรงชีวิตแบบพอเพียง

/๔. ด้านค่าตอบแทน....

๔. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และแรงจูงใจ(Compensation & welfare & Motivation)

๑) ให้งานการเจ้าหน้าที่ และผู้เกี่ยวข้อง ดูแลบุคลากรทุกคนได้รับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ ระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ อย่างเป็นระบบ ตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน/รายคาบ ได้แก่

(๑) แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

(๒) แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทนต่างๆ เช่น ฉ.๑๑ พ.ต.ส.

(๓) การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ

๒) ให้บุคลากรทุกคนได้รับสวัสดิการต่างๆ ในหน่วยงานและในโรงพยาบาล อย่างเสมอภาค หรือตามความเหมาะสมที่สุด

๓) ให้มีการยกย่อง ชมเชยบุคลากร ที่มีความมุ่งมั่น ปฏิบัติงานดี มีคุณภาพ เกิดประโยชน์แก่โรงพยาบาล เช่น การมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆ มีความคิดสร้างสรรค์ ปฏิบัติงานในระเบียบวินัย มีจิตอาสา มีอัตลักษณ์ที่ดี เป็นต้นแบบด้านต่างๆให้องค์กร

๔) ให้ทุกหน่วยงานพิจารณาความดีความชอบ ตามแนวทางที่ผู้บริหารร่วมกันกำหนด ที่สอดคล้องกับหลักการในระดับต่างๆ อย่างถูกต้อง เป็นธรรม

๕. การมีส่วนร่วม (Participation)

๑) ให้บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในกิจกรรม โครงการที่โรงพยาบาลจัดขึ้น นอกเหนืองานประจำ ตามกฎ กติกาที่กำหนด

๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของภาคีเครือข่าย ภายนอกโรงพยาบาล ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส

๓) ให้ผู้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงาน ควบคุมกำกับ ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับ หากมีการกระทำผิด หรือทุจริต ให้รายงานผู้บริหารทราบ และดำเนินการแก้ไขโดยเร็ว รวมทั้งคอยเป็นที่ปรึกษาหารือ เสริมแรงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๕

(นายสมชาติ สุจริตรังษี)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสาไห้เฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา