



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โทร.๑๐๓

ที่ ฉช ๐๐๓๒.๓/ พิเศษ

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้างาน/กลุ่มงาน ทุกหน่วยงาน

ด้วย กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแนวทางในการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidencence Based) ระดับจังหวัดและระดับเขต โดยให้มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ดังนี้

๑. ลงนามในประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. อนุมัติให้เผยแพร่ประกาศ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นายสุธน คุณรักษา)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปะกง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน :	โรงพยาบาลบางปะกง
วัน/เดือน/ปี	๒ มีนาคม ๒๕๖๔
หัวข้อ :	นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) :	
.....ตามเอกสารแนบ.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
Link ที่เกี่ยวข้อง :	ไม่มี
หมายเหตุ :	
.....	
.....	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p><i>มีชน ๒๕</i></p> <p>(.....นางสาวน้ำฝน.....ภิญโญ.....)</p> <p>ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล.....</p> <p>วันที่.....๒.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ.....๒๕๖๔.....</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p><i>ทพ</i></p> <p>(.....นางทัชชกร.....ทับทิมสุข.....)</p> <p>หัวหน้าหน่วยงาน ...เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน...</p> <p>วันที่...๒...เดือน...มีนาคม.....พ.ศ.....๒๕๖๔.....</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p><i>ทพพงศ์ โบลกุล</i></p> <p>(.....นายภานุพงศ์.....โทสกุล.....)</p> <p>ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ.....</p> <p>วันที่...๒.....เดือน.. มีนาคม.....พ.ศ...๒๕๖๔.....</p>	



ประกาศโรงพยาบาลบางปะกง

เรื่อง นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางปะกง มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมีอาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ จึงได้ประกาศนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางปะกง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานโดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์รวมถึงการเตรียมอัตรากำลัง จัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง และสนับสนุนทุนนักเรียนพยาบาล เพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาล ตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือกบรรจุ และแต่งตั้ง (กำหนดคุณลักษณะ)

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพโดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาว่าจ้าง และบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีที่ตำแหน่งงานว่างเข้าสู่กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหารของโรงพยาบาล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรโรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน(Coaching), การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน, การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

นอกจากนี้ โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลบางปะกง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ PA Performance ผลการปฏิบัติงาน, Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลบางปะกง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลบางปะกง กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสมเป็นธรรม โดยเทียบเคียงระบบราชการ กฎหมายแรงงาน เพื่อช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลบางปะกง ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงกิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ประเมินความผูกพันและรักองค์กร การเปิดรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสุธน คุณรักษา)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางปะกง