



ประกาศโรงพยาบาลกันทรารมย์

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกันทรารมย์ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกันทรารมย์ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกันทรารมย์ ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลังและงบประมาณ

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินการของโรงพยาบาลกันทรารมย์ โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกลุ่มงานบริหารทั่วไป งานการเจ้าหน้าที่ จะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมโดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือกในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดีมีพฤติกรรม สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

๑.๓ การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้าง สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุหรือตำแหน่งอื่นที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญา ค้ำประกันไว้ด้วย

๒. การเสริมสร้างขีดความสามารถ

๒.๑ การพัฒนาและการฝึกอบรม

คณะกรรมการที่มนาด้านทรัพยากรบุคคล (HRD) ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมให้บุคลากร เพื่อให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ สมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย ตามเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์โรงพยาบาลได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑.๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้พื้นฐานเบื้องต้น ได้แก่ การปฐมนิเทศ
บุคลากรใหม่ (Orientation)

๒.๑.๒ การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ (Competency Development)
ได้แก่

๒.๑.๒.๑ การพัฒนาตามสมรรถนะหลักขององค์กร (Core
Competency)

๒.๑.๒.๒ การพัฒนาตามสมรรถนะกลุ่มงานและตำแหน่ง (Functional
and Technical Competency)

๒.๑.๒.๓ การพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งบริหาร (Leadership
Competency/ Team Leader Competency)

๒.๒ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ทุกกลุ่มงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดย
หัวหน้าเป็นผู้ประเมินตามวิชาชีพ ปีละ ๒ ครั้ง ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ และด้านสมรรถนะ

๓. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

คณะกรรมการที่มนำด้านทรัพยากรบุคคล (HRD) ให้ความสำคัญกับการดูแล
บุคลากรในด้านต่างๆ ได้แก่ การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน การบริหารสวัสดิการต่างๆ
สำหรับบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อ
องค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ มีการจัดสวัสดิการสำหรับบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น ที่พัก
สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

๓.๒ จัดสวัสดิการในการเยี่ยมเยียน เช่น เยี่ยมป่วย เยี่ยมคลอด

๓.๓ จัดสวัสดิการเครื่องแบบให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น เสื้อกาวน์ แบบฟอร์มห้องคลอด
ห้องผ่าตัด

๓.๔ ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการตามระเบียบกระทรวงการคลัง

๓.๕ มีการยกย่องชื่นชมผู้ที่ทำผลงานดี ทำชื่อเสียงให้กับโรงพยาบาล โดยมีการ
ประกาศชมเชย มอบรางวัลในการประชุมประจำเดือน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอดุลย์ โบจรัส)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกันทรารมย์