



ประกาศโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และยึดมั่นในหลักคุณธรรม ตามหลักการสำคัญด้านคุณธรรมจริยธรรม พร้อมทั้งสนับสนุนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน โดยใช้เครื่องมือ ตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และมีจริยธรรม โดยบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งต้องมีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และสมรรถนะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กระบวนการคัดเลือกดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหาร และงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ผู้ที่มีความเหมาะสมที่สุดและสร้างประโยชน์ต่อองค์กรให้มีความสำคัญอย่างต่อเนื่อง

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีอาชีพในการปฏิบัติงานและให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ , การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร, การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน(Coaching), การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง(On the Job Training), การศึกษา

/ดูงานทั้งภายใน...

ดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ, การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization นอกจากนี้โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัด ผลการปฏิบัติงาน จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย อย่างเหมาะสม เป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ โดยส่งเสริมการสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) เพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมอง และนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงพัฒนาองค์กร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผ่านกิจกรรมสานสัมพันธ์ กิจกรรมสันทนาการ การสำรวจความพึงพอใจ และการเปิดรับฟังข้อเสนอแนะจากบุคลากรทุกระดับ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวกิติมา เศรษฐ์บุญสร้าง)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา