



ประกาศโรงพยาบาลสบปราบ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรปี ๒๕๖๖ โรงพยาบาลสบปราบ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มี การเติบโตอย่าง ยั่งยืนด้วยตนเอง ซึ่งในตัวชี้วัดด้าน Learning & Growth มุ่งเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายในเรื่องของการเพิ่มสัดส่วนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้มีขีด ความสามารถสอดคล้องและเพียงพอ เพื่อรองรับธุรกิจดิจิทัลและแผน Digital Transformation ของ องค์กร โดยมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

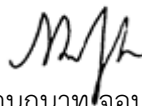
๑. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน โรงพยาบาลสบปราบมีนโยบายจ้างงานและบรรจุ พนักงานตามความ จำเป็นและความเหมาะสม ของงาน โดยพนักงานที่ได้รับการจ้างงานและ บรรจุ ต้องมีคุณสมบัติ ประสพการณ์ และ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมี คุณสมบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของ โรงพยาบาลสบปราบ กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง โรงพยาบาลสบปราบจะให้โอกาส และพิจารณาคัดเลือก พนักงานของโรงพยาบาลสบปราบที่มีอยู่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นเสียก่อน หากไม่สามารถสรรหา พนักงานจากภายใน โรงพยาบาลสบปราบได้แล้ว จึงจะดำเนินการกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบรรจุ บุคคลภายนอก
๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน โรงพยาบาลสบปราบกำหนดโครงสร้างสายการ บังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานของ โรงพยาบาลสบปราบ โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบของส่วนงาน และตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินธุรกิจของ โรงพยาบาล สบปราบ และมีการทบทวนเป็นระยะเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์
๓. การบริหารค่าตอบแทน นโยบายการบริหารค่าตอบแทน มีการกำหนดและบริหารค่าตอบแทนด้วยหลัก ความเป็นธรรม เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน มี การกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดียิ่งขึ้น ทั้ง ยัง ดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนให้สามารถ แข่งขันได้เพื่อรักษาและจูงใจให้พนักงานพัฒนาผลการ ปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทาง ภารกิจ สถานะเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน มีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนโดย เข้าร่วมทำการสำรวจ ค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาและปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรต่อไป
๔. สวัสดิการ นโยบายการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นผลประโยชน์ที่เกื้อกูลเพิ่มเติม จาก ค่าตอบแทน เพื่อมุ่งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) ทั้งระหว่างการทำงาน

ปฏิบัติงานภายในองค์กรและเมื่อเกษียณอายุโดยการ กำหนดอัตราการจ่ายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์เติบโตขององค์กร โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร

๕. สภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงพยาบาลสบปราบมีนโยบายให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย ดังนั้น จึงได้จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ครบถ้วน
๖. รูปแบบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน อีกทั้งจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ เช่น ที่จอดรถ ห้องพยาบาล สนามกีฬา อาคารสถานที่ต่าง ๆ เป็นต้น
๗. การพัฒนาเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลสบปราบ มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาให้มีความรู้ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับงาน เป็นไปตามความสามารถที่ตำแหน่งงานนั้นๆ ต้องการ โดยมีแนวทาง ในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่เพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดย ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และการจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training) การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และ การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานตามแนวทาง Learning Organization

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๖



(นางสาวนฤนาท จอมกาปิน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
โรงพยาบาลสบปราบ