**ประกาศโรงพยาบาลสบปราบ**

**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรคุคล**

**ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙**

******************************

ตามแผนยุทธศาสตร์องค์กรปี ๒๕๖๙ โรงพยาบาลสบปราบ มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้มี การเติบโตอย่างยั่งยืนด้วยตนเอง ซึ่งในตัวชี้วัดด้าน Learning & Growth มุ่งเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีเป้าหมายในเรื่องของการเพิ่มสัดส่วนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีขีด ความสามารถสอดคลอ้งและเพียงพอ เพื่อรองรับธุรกิจดิจิทอลและแผน Digital Transformation ขององคก์ร โดยมนีโยบายการบรหิารทรัพยากรบคุคลในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. การจ้างงานและบรรจุพนักงาน โรงพยาบาลสบปราบมีนโยบายจ้างงานและบรรจุ พนักงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม ของงาน โดยพนักงานที่ได้รับการจ้างงานและ บรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ และ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมี คุณสมบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของโรงพยาบาลสบปราบ กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง โรงพยาบาลสบปราบจะให้โอกาส และพิจารณาคัดเลือกพนักงานของโรงพยาบาลสบปราบที่มีอยู่ให้ดำรงตำแหน่งที่ว่างนั้นเสียก่อน หากไม่สามารถสรรหาพนักงานจากภายใน โรงพยาบาลสบปราบได้แล้ว จึงจะดำเนินการกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบรรจุบุคคลภายนอก

๒. โครงสร้างสายการบังคับบัญชาและการแบ่งส่วนงาน โรงพยาบาลสบปราบกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชา และการแบ่งส่วนงานของ โรงพยาบาลสบปราบ โดยมีขอบข่ายความรับผิดชอบของส่วนงานและตำแหน่งงานอย่างชัดเจน และเหมาะสมกับประเภทหรือลักษณะการดำเนินธุรกิจของ โรงพยาบาลสบปราบ และมีการทบทวนเป็นระยะเพื่อความเหมาะสมกับสถานการณ์

๓. การบริหารค่าตอบแทน นโยบายการบริหารค่าตอบแทน มีการกำหนดและบริหารค่าตอบแทนด้วยหลักความเป็นธรรม เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ สอดคล้องกับความสามารถของพนักงาน มีการกำหนดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีรวมทั้งยังดำเนินการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนให้สามารถ แข่งขันได้เพื่อรักษาและจูงใจให้พนักงานพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการคำนึงถึงปัจจัยด้านสถานะทางธุรกิจ สภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงาน มีการทบทวนและปรับค่าตอบแทนโดย เข้าร่วมทำการสำรวจค่าตอบแทนเพื่อนำข้อมูลไปศึกษาและปรับให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรต่อไป

๔. สวัสดิการ นโยบายการบริหารสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เป็นผลประโยชน์เกื้อกูลเพิ่มเติม จากค่าตอบแทน เพื่อมุ่งส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นคงทางการเงิน (Financial Security) ทั้งระหว่างการ

ปฏิบัติงานภายในองค์กรและเมื่อเกษียณอายุโดยการ กำหนดอัตราการจ่ายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสมกับสถานการณ์เติบโตขององค์กร โดยไม่เป็นการเพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับองค์กร

๕. สภาพแวดล้อมในการทำงาน โรงพยาบาลสบปราบมีนโยบายให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและปลอดภัย ดังนั้น จึงได้จัดสถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ครบถ้วน

๖. เครื่องแบบในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน 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 ๒๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นางสาวพัณณิตา มหาราช)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสบปราบ