



ประกาศโรงพยาบาลชะอวด

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชะอวด

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ให้ ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ การดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ไปใช้ อีกทั้งเป็น ผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อให้เกิด สุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกันฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) และการ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่ รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

โรงพยาบาลชะอวด จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพในโรงพยาบาล ชะอวด เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพ ตามที่องค์การอนามัย โลกได้กำหนดไว้ใน เป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ.2030 (Global strategy on Human Resources forHealth:Workforce 2030) ว่า กำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Availability) ประชาชนสามารถ เข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และ เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผล ให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไป จึงกำหนดให้มโนนโยบายดังนี้

1. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการ พัฒนาขีด ความสามารถของผู้นำ ในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง การบริหารกลุ่มคน ต่างช่วงอายุ เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศ ทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะ บุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

2. พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH) โดยค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel ในองค์กร รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path)

3. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม(Retention Strategy & Happy Work life) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ProductiveClimate) และมีความสุข (HappyWorkplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน (Career Planning andDevelopment) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

4. พัฒนาระบบบริหารผลงาน (PerformanceManagement System) พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน(Performance Incentives) ทั้งในระดับหน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning &Improvement) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากร Work Smart เช่น การใช้ IT หรือTelework

ประกาศ ณ วันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2566



(นางนฤมล ทองแก้ว)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชะอวด