



ประกาศโรงพยาบาลน้ำโสม

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลน้ำโสมมีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลน้ำโสมจึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลน้ำโสมดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานโดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์รวมถึงการเตรียมอัตรากำลัง จัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง ๓-๕ ปี และสนับสนุนทุนนักเรียนพยาบาล เพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาล ตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือกบรรจุ และแต่งตั้ง (กำหนดคุณลักษณะ)

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพโดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาว่าจ้าง และบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีที่ตำแหน่งงานว่างเข้าสู่กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหารของโรงพยาบาล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปฏิบัติงาน ค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรโรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตนเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งภายในและภายนอกองค์กร

การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน(Coaching), การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน, การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลน้ำโสม มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ PA Performance ผลการปฏิบัติงาน, Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาล อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลน้ำโสม กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสมเป็นธรรม โดยเทียบเคียงระบบราชการ กฎหมายแรงงาน เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลน้ำโสม ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางกัลยารัตน์ อินทบุญศรี)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำโสม