



ประกาศโรงพยาบาลเพ็ญ เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเพ็ญ มีความชัดเจนโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมสร้างสรรค์ผูกพันและทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจ ค่านิยมและเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลเพ็ญ จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเพ็ญ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานโดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัดและสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาลตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่งการสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาล ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาว่าจ้างและบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีที่ตำแหน่งงานว่างเข้าสู่กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหารของโรงพยาบาล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใสมีคุณธรรมและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานสร้างประโยชน์ให้องค์กร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนองค์ความรู้ให้ตัวเอง โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

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

นอกจากนี้โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงาน มีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้มีความรวดเร็ว

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลเพ็ญ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงาน อย่างประจักษ์ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงานและระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมาย ขององค์กรสู่ระดับหน่วยงานของบุคคลในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การ บรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลเพ็ญ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงาน ของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลเพ็ญ กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงระบบราชการ กฎหมายแรงงาน เพื่อช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลเพ็ญ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงกิจกรรมการ ประเมินผลความพึงพอใจและการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๔

(นายชัยรัตน์ เจริญสุข)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเพ็ญ