



ประกาศ โรงพยาบาลหนองหิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลหนองหิน เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเปี่ยมมืออาชีพภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลหนองหิน จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานโดยใช้เครื่องมือ ตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพ โรงพยาบาลตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคคลเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลหนองหินให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาจ้าง และบรรจุต้องมีคุณสมบัติประสบการณ์และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของโรงพยาบาลหนองหิน กรณีที่ ตำแหน่งงานว่างเข้าสู่กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นอย่างดี โปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เปี่ยมมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรมและ วัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้ง องค์กรโรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง โดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการ ปฏิบัติงานจริงการศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร,การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน,และการ เรียนรูร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

/นอกจากนี้...

นอกจากนี้โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานใหม่ ความรวดเร็ว

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลหนองหิน มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และผลงานอย่างประจักษ์โดยนำ competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลหนองหิน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

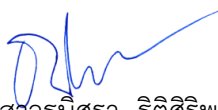
โรงพยาบาลหนองหิน กำหนดสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงกฎหมายแรงงานเพื่อช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลหนองหิน ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ทาง (Two-way communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงกิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจและการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวอินศร ธิติศิริพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองหิน