



ประกาศโรงพยาบาลวังยาง เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลวังยางมีความชัดเจนโปร่งใสมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงมีคุณธรรมมีจริยธรรมสร้างสรรค์ผูกพันและทำงานอย่างมืออาชีพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสอดคล้องสนับสนุนวิสัยทัศน์พันธกิจค่านิยมและเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังยาง

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลวังยาง จึงได้กำหนดให้หน่วยงาน มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน โดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลัง เพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาลตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลวังยาง

2. ด้านการกำหนดตำแหน่งการสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาว่าจ้างและบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสพการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของโรงพยาบาลวังยาง กรณีที่ตำแหน่งงานว่าง เข้าสู่กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหารระดับสูง และงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรมและมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานสร้างประโยชน์ให้แก่โรงพยาบาล

3. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลวังยาง มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงานและให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสมเชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังคุณค่า คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โรงพยาบาลโดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจาก

ภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้ที่มีประสบการณ์ในองค์กร การสอนโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization นอกจากนี้ โรงพยาบาลวังยางได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่มีความทันสมัย มาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้มีความรวดเร็ว

4. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลวังยาง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคลากรในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

5. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลวังยาง กำหนดสิทธิผลประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงระบบราชการ กฎหมายแรงงาน เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันในองค์กร

โรงพยาบาลวังยาง ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ 2 ทาง (Two - Way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมอง เพื่อนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรและนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอื่นๆ การประเมินผลความพึงพอใจและการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่างๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2563



(นายอนุชิต ชันทะชา)

นายแพทย์ชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังยาง