



ประกาศโรงพยาบาลปาดังเบซาร์
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลปาดังเบซาร์ มีความชัดเจนโปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมืออาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลปาดังเบซาร์

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ จึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงาน โดยใช้เครื่องมือ ตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาลตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่งการสรรหาคัดเลือกบรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาคัดเลือกบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุ ต้องมีคุณสมบัติประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของโรงพยาบาลปาดังเบซาร์ กรณีที่ตำแหน่งงานว่างเข้าสู่กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกับระหว่างผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหาผู้บริหารระดับสูง และงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างประโยชน์ให้แก่โรงพยาบาล

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพการการมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอก องค์กร การฝึกอบรมจากผู้ที่มีประสบการณ์ การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (ON the Job Training) การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization นอกจากนี้โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพโดยนำระบบเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคลากรในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่งด้านสวัสดิการและผลตอบแทนโรงพยาบาลปาดังเบซาร์ กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เป็นธรรม เทียบเคียงระบบราชการ กฎหมายแรงงาน เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๕. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลปาดังเบซาร์ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงกิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจ และการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่างๆ

จึงประกาศเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๖



(นายวิทยา พันธุ์ทอง)

เภสัชกรชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาดังเบซาร์