



ประกาศโรงพยาบาลวังขึ้น

เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิรูปประเทศข้างต้น โรงพยาบาลวังขึ้น จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

โรงพยาบาลวังขึ้นมีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจใน ความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

โรงพยาบาลวังขึ้น เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงาน กลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้โรงพยาบาลวังขึ้นสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และ พันธกิจที่กำหนดไว้

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

โรงพยาบาลวังชิ้นตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งโรงพยาบาลวังชิ้น ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ของหน่วยงาน

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลวังชิ้น ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลวังชิ้น มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โรงพยาบาลวังชิ้นจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นธรรม เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพรวมทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรในองค์กรนั้น โรงพยาบาลวังชิ้นได้สนับสนุนให้มีกองทุนสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อนและเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ โรงพยาบาลวังชิ้น และของค่าตอบแทนโรงพยาบาลวังชิ้นมีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

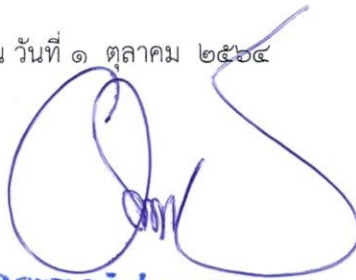
๖. นโยบายความผูกพันในองค์กร

การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่โรงพยาบาลวังชิ้นให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยรักษาบุคลากรให้อยู่คงกับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ดังนั้น โรงพยาบาลวังชิ้นจึงกำหนดนโยบายการสร้างความผูกพันในองค์กรขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดปัญหาการบริหารงานภายในองค์กร อาทิเช่น การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากรทดแทนบุคลากรที่โอน - ย้าย หรือลาออกไป นอกจากนี้ สำนักงานสาธารณสุขยังดำเนินกิจกรรม Happy Work Place การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง SMART ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้าง Work-Life Balance ให้กับบุคลากรในองค์กร

๗. นโยบายนวัตกรรมสำหรับพนักงาน

โรงพยาบาลวังซันได้ส่งเสริมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ในสังกัดเพื่อนำไปสู่องค์กรนวัตกรรม โดยส่งเสริมให้มีการนำเสนอ นวัตกรรม.เป็นการประกวดผลงานความคิดสร้างสรรค์ทางนวัตกรรมใหม่ ในการสรุปผลการดำเนินงานแต่ละปีและเพื่อเป็นการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในสังกัดที่เข้ามาร่วมโครงการให้มีความรู้และความคิดสร้างสรรค์ให้เป็นรูปธรรมและสัมฤทธิ์ผล และนำผลงานนวัตกรรมมาแก้ปัญหาให้กับผู้รับบริการ รวมทั้งเพื่อพัฒนาการบริการให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้รับบริการต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔



นายอมรพันธุ์ สมว

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังซัน