

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองบัวระเหว (SYS.QM.HRD.LED.001ปรับปรุงครั้งที่ 5)

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลหนองบัวระเหว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลหนองบัวระเหว ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลหนองบัวระเหว จึงได้ประกาศนโยบายในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลหนองบัวระเหว ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัดและสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังรายละเอียด

๑.๑ ทุกหน่วยงานวิเคราะห์อัตรากำลังในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน โดยพิจารณาจากภาระงาน เกณฑ์มาตรฐานการจัดอัตรากำลัง ทั้งนี้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพรองรับการขยายบริการตามนโยบายคลินิกหมอครอบครัว และผู้รับบริการปลอดภัย

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะสั้น ระยะยาว เพื่อให้มีอัตรากำลังเพียงพอและเหมาะสม

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาและบรรจุต้องมีคุณสมบัติ ประสิทธิภาพและความสามารถเหมาะสม กับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กรณีที่มีตำแหน่งงานว่าง กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการบริหาร โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองบัวระเหวเป็นประธาน เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง ของของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลุกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิด คุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึง ทั้งองค์กร โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง โดยการส่งอบรมหน่วยงานภายนอก การจัดอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the Job Training)

การศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization ประกอบด้วย

๒.๑ กำหนดเนื้อหา / หลักสูตรพร้อมจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน (Training need) ทั้งในตำแหน่งหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน ในระดับโรงพยาบาล หน่วยงาน และบุคคล ให้สอดคล้องกับทิศทาง เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล และพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของการศึกษา/ฝึกอบรม/ประชุม (ตามแบบฟอร์ม HRD) พร้อม อนุมัติตามแนวทาง

๒.๒ จัดรูปแบบการพัฒนาที่หลากหลาย โดยเน้นการเรียนรู้ภายในองค์กรขณะปฏิบัติงาน (Learning on the job) เช่น การปฐมนิเทศ การโค้ช การเป็นพี่เลี้ยง การสอนที่หน้างาน การถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์ การหนุนเสริมให้นำความรู้และทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้ยึดตามแนวทางขั้นตอนที่โรงพยาบาลกำหนดและเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ

๒.๓ ประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ของบุคคล เพื่อหาส่วนที่ต้องปรับปรุงพัฒนา โดยพิจารณาจากขอบเขต บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

๒.๔ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนาบุคลากร ตั้งแต่การจัดทำแผนไปจนถึงการนำสู่การปฏิบัติ ให้เป็นไปตามแนวทางที่โรงพยาบาลกำหนด และนำผลการดำเนินงานไปปรับปรุงต่อไป

๒.๕ จัดทำรายงานผลการดำเนินการพัฒนาบุคลากร เสนอผู้บริหารทุก ๖ เดือน

นอกจากนี้ยังมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการช่วยพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

๔. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลหนองบัวระเหว มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีการจัดทำแบบมอบหมายหน้าที่และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล จัดให้มีประกาศโรงพยาบาลหนองบัวระเหว เรื่อง เกณฑ์ในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โรงพยาบาลหนองบัวระเหว ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติราชการเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าจ้าง ของโรงพยาบาลหนองบัวระเหว โดยมีการอ้างอิงมาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) บุคลากรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ๓ ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicator :KPI) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือ สมรรถนะ (Core Competency) และองค์ประกอบอื่นๆ โดยมีสัดส่วนการประเมิน เป็น ๗๐:๒๐:๑๐ จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจ ของโรงพยาบาลหนองบัวระเหว อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลหนองบัวระเหว มีนโยบายและกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงกับระเบียบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการและกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น สวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับเจ้าหน้าที่ราคาถูก, โครงการ Happy Hospital , พนังงาน กระจกทรงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวและญาติสายตรง มีสิทธิขึ้นรถพยาบาลห้องพิเศษฟรี

กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร เช่น สวัสดิการอาหารกลางวันสำหรับเจ้าหน้าที่ราคาถูกลง, โครงการ Happy Hospital , พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวและญาติสายตรง มีสิทธินอนรักษาพยาบาลห้องพิเศษฟรี

๖. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมคุณธรรม และด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลหนองบัวระเหว มีการแต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนชมรมจริยธรรมคุณธรรม โรงพยาบาลหนองบัวระเหว มีความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ให้หน่วยงานเกิดความเข้มแข็งอย่างมีคุณภาพและคุณธรรม โดยร่วมขับเคลื่อนคุณธรรมที่พึงประสงค์ คือ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา เสริมสร้างระบบคุณธรรมให้เข้มแข็งบนฐานแนวความคิดการยึดถือประโยชน์ของส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน นำสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมภายใต้ค่านิยม “MOPH” ของกระทรวงสาธารณสุข และ “RAWAE” ของโรงพยาบาลหนองบัวระเหว นำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการดำเนินงานของ “ชมรมจริยธรรม คุณธรรม โรงพยาบาลหนองบัวระเหว” เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข และมีมาตรฐานวิชาชีพ สร้างจิตสำนึกที่ดีและสามารถนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับบุคลากร ๑๐๐ % ในทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปี เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดีปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

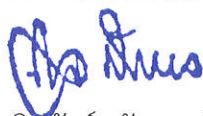
๗. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลหนองบัวระเหว ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ส่งเสริมคุณค่าและแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีผลงานที่ดี มีความผูกพันและพึงพอใจ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two – Way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นด้านต่างๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมกีฬาภายใน, กิจกรรมทำบุญตักบาตรในวันสำคัญ, กิจกรรมทำบุญไหว้พระ 9 วัด, งานเลี้ยงปีใหม่, กิจกรรมประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุในวันสงกรานต์

ทั้งนี้มอบหมายให้ผู้เกี่ยวข้อง คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร, คณะกรรมการประเมินผลปฏิบัติราชการ, คณะกรรมการ IC และหน่วยงานต่างๆ ได้นำนโยบายสู่การปฏิบัติ ติดตามประเมินผลการปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายเชิดพันธุ์ ภัทรพงศ์สินธุ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองบัวระเหว