



ประกาศโรงพยาบาลเนินสง่า เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงพยาบาล จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการบริหารเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความสุขในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ดังนี้

๑. นโยบายด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ คล่องตัวในการขับเคลื่อนการดำเนินงานทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล มีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน กำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากร

๑.๑ ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ แผนการปรับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาล

๑.๒ วางแผนทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ

๑.๓ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบการประเมิน

๑.๔ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน การบริหารจัดการตำแหน่งว่าง การสรรหาคน

๑.๕ จัดทำตัวชี้วัด สมรรถนะ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง และทั่วถึง เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ในองค์กร

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาล

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งและสายงาน

๒.๓ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรม จริยธรรม

๒.๕ พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ลดขั้นตอนงานเอกสาร สามารถนำข้อมูลไปวิเคราะห์เพื่อวางแผนในการปฏิบัติงานและบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

๓.๑ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๓.๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๓.๓ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารบุคคล

๔. นโยบายด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิต ความสุข ความพึงพอใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน สร้างช่องทางการสื่อสาร แร่งงูใจ ผลตอบแทน สวัสดิการความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

๔.๑ ปรับปรุงระบบและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๔.๒ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย

๔.๓ ระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน

๔.๔ ระบบการสื่อสารในองค์กร

๕. นโยบายด้านการบริหาร

๕.๑ อำนวยการบริหารระดับหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๕.๒ กำหนดแผนงาน โครงการ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน

๕.๓ จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

๕.๔ การบริหารสู่งานคุณภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๕ ติดตามและประเมินผล การประชุมประจำเดือน ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล รับทราบปัญหา อุปสรรค เพื่อการปรับปรุงและแก้ไข

๖. นโยบายด้านอัตรากำลัง

๖.๑ บริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน ความจำเป็น

๖.๒ ระบบวางแผน ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน

๖.๓ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๗. นโยบายด้านการเสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

สร้างความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร กระบวนการ การจัดการความรู้ การเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การพัฒนาจัดการความรู้

การจัดทำแผนจัดการความรู้

- กระบวนการจัดการความรู้

- กระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนเรียนรู้

- การจัดการความรู้

๘. นโยบายด้านภาระงาน

- ๘.๑ กำหนดภาระงานของบุคลากรอย่างชัดเจน
- ๘.๒ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน
- ๘.๓ มีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจในภาระงานร่วมกัน การประชุมในหน่วยงาน การปรับปรุงภาระงาน การทบทวนการปฏิบัติงาน การแบ่งงาน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การแก้ไขอุปสรรคในการทำงาน

๙. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๙.๑ การใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์จากแหล่งงานเดียวกัน
- ๙.๒ การจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของแต่ละงาน และการเชื่อมโยงข้อมูลใช้ร่วมกัน
- ๙.๓ การปรับปรุงข้อมูลและฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบัน มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสาร

๑๐. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

- ๑๐.๑ การประชุมคณะกรรมการบริหาร หัวหน้างาน เพื่อรายงานและติดตามผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ รับทราบปัญหา อุปสรรค และร่วมกันในการแก้ไข
- ๑๐.๒ การประชุมภายในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงาน
- ๑๐.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ
- ๑๐.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์
- ๑๐.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและการใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

๑๑. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑๑.๑ สนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคล การเข้ารับการอบรมตามแผน
- ๑๑.๒ การจัดทำแผนการศึกษา และฝึกอบรม
- ๑๑.๓ ติดตาม ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อเนื่อง

๑๒. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

- ๑๒.๑ การจัดทำแผนการใช้จ่ายเงิน ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับภารกิจ และแผนปฏิบัติงานประจำปี
- ๑๒.๒ การจัดทำสรุปรายงานการรับ-จ่าย เป็นปัจจุบัน
- ๑๒.๓ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ
- ๑๒.๔ บุคลากรมีส่วนร่วมในงาน และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๑๓. นโยบายด้านการทำนุบำรุงด้านศิลปวัฒนธรรม

สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่น การจัดทำแผนงาน โครงการ ที่เป็น ประโยชน์และสอดคล้องกับแผนด้านศิลปวัฒนธรรม ตระหนักในกิจกรรมนำไปสู่การสร้างสรรค์ การอนุรักษ์ สืบ สานประเพณีและวัฒนธรรม

๑๔. นโยบายด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๑๔.๑ โรงพยาบาลคุณธรรม

๑๔.๒ พัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านคุณธรรม และจริยธรรม

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



.....
(นางสาวชวณี สิ้นธวงศานนท์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชัยใหญ่
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลเนินสง่า