



ประกาศโรงพยาบาลแม่ลาว เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ กำหนดว่า “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัด ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

ทั้งนี้ ปัจจัยที่บ่งบอกถึงความสำเร็จขององค์กรประเภทหนึ่ง คือ ทรัพยากรบุคคล (Human Resource : HR) และจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งนโยบายของรัฐบาลที่ตั้งเป้าหมายในการนำพาประเทศเข้าสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)” ที่มุ่งปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ดังนั้น เมื่อองค์กรและระบบงานทรัพยากรบุคคลเปลี่ยนแปลงไป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐ จึงควรต้องมีการปรับตัวตาม เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลแม่ลาว ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุภารกิจและเป้าประสงค์ของหน่วยงานและเป็นปัจจัยหนุนที่ทำให้การทำงานในองค์กรบรรลุเป้าหมายได้ดีขึ้น

โรงพยาบาลแม่ลาว จึงได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความชัดเจน โปร่งใสมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพันและทำงานอย่างมีอาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลแม่ลาว

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลแม่ลาว จึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงานโดยใช้เครื่องมือ ตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพ ตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล

๒. ด้านการกำหนด...

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของโรงพยาบาลแม่ลาว กรณีตำแหน่งว่างเข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกับระหว่างผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหารระดับสูง และงานทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นไปอย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างประโยชน์ให้แก่โรงพยาบาล

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทและยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลายได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในองค์กรการสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอก การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง (Learning Organization)

นอกจากนี้โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละกลุ่มงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลแม่ลาว มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานเชิงประจักษ์ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคลากร ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลการตอบแทน

โรงพยาบาลแม่ลาว กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมาย อย่างเหมาะสมเป็นธรรม โดยเทียบเคียงระบบราชการ กฎหมายแรงงาน เพื่อช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลแม่ลาว ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ภายในโรงพยาบาล ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two way communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอความคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในระดับขององค์กร เช่น กิจกรรม สันทนาการ รวมถึงกิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจ และการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายคงศักดิ์ ชัยชนะ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาว