



ประกาศโรงพยาบาลเวียงแก่น
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเวียงแก่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลเวียงแก่น ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. บริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

มีการกำหนดให้หน่วยงานวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน และไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่ควรมี มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงาน อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. จัดวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและยุติธรรม

มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ ซึ่งจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ๒ ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicator : KPI) สมรรถนะ (Core Competency) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร

มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร ให้เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึง โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง โดยการอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning), การฝึกอบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกองค์กร, การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the job Training), การศึกษาดูงาน, การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี

มีการตรวจสุขภาพบุคลากร ๑๐๐% ทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปี เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรดำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม

มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโรงพยาบาลเวียงแก่น โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงานได้อย่างยั่งยืน

๖. ส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีความสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี, มีการสำรวจ Happinometer เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับ เช่น กิจกรรมงานกีฬาสัมพันธ์, งานรณรงค์ดำหัวผู้สูงอายุ, งานเลี้ยงปีใหม่

ในด้านสวัสดิการ มีการกำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ค่านอนพักรักษากรณีเจ็บป่วย, มีสิทธิ์นอนพักห้องพิเศษฟรีทั้งบุคลากรและญาติสายตรง, งานศพญาติสายตรง

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘



(นายกิตติพัฒน์ ลาขโรจน์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงแก่น

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเวียงแก่น (HRD.)

๑. โรงพยาบาลเวียงแก่นจะบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล
๒. โรงพยาบาลเวียงแก่นจะจัดวางระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใสและยุติธรรม
๓. โรงพยาบาลเวียงแก่นจะส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร
๔. โรงพยาบาลเวียงแก่นจะส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี
๕. โรงพยาบาลเวียงแก่นจะส่งเสริมให้บุคลากรดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม
๖. โรงพยาบาลเวียงแก่นจะส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีในองค์กร



(นายกิตติพัฒน์ ลาชโรจน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวียงแก่น

๑ มกราคม ๒๕๖๘