

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคลากรโรงพยาบาลเทพารักษ์

ได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการที่จะดำเนินงานให้สอดคล้องต่อเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางของโรงพยาบาลเทพารักษ์ จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาทักษะและความสามารถ รวมถึงความรับผิดชอบของบุคลากรการวางแผนทางของบุคลากรในแต่ละระดับรวมถึงการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและระเบียบเบิกจ่ายของทางราชการเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมกับการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดังต่อไปนี้

๑. การสรรหา

กระบวนการสรรหาต้องยึดหลักการบริการที่ดี ความโปร่งใสของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและดำเนินการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติโดยในการสรรหาบุคลากรขององค์กรจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรจากลักษณะงานพร้อมทั้งระบุวุฒิการศึกษาประสบการณ์ความเชี่ยวชาญและข้อกำหนดอื่น ๆ ของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจนและจะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามวิธีการที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่

๒. การกำหนดค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ดึงดูดคนเก่งให้อยู่กับองค์กรและมุ่งเน้นการตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมภายในองค์กร ความสามารถตลอดจนข้อกำหนดวิถันธรรมและระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับการจ่ายค่าตอบแทนของระเบียบข้อบังคับของทางราชการโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลประกอบการพิจารณาด้านความเท่าเทียมภายในองค์กรซึ่งประเมินจากขอบเขตความรับผิดชอบความซับซ้อนของงานประสบการณ์และทักษะที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน

๓. การประเมิน Core Competency

ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ ของปีงบประมาณ ครั้งที่ ๒ เดือนกรกฎาคม ของปีงบประมาณ

- ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทุกสายงาน

- แนวทางในการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้

ผลการประเมินสมรรถนะสามารถนำไปใช้ในระบบบริหารงานบุคคลในระบบต่างๆดังนี้

๑. การให้ผลตอบแทน เพื่อเป็นตอบแทนและสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ที่มีสมรรถนะตามที่องค์กรและตำแหน่งงานต้องการและเก็บรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร
๒. การคัดสรร เพื่อนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกคนที่ชัดเจนน่าเชื่อถือและช่วยสนับสนุนให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

๓. การวางแผนทางก้าวหน้าสายอาชีพและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อช่วยในการวางแผนให้เหมาะสมกับความสามารถความสนใจและสิ่งที่ต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดกับเจ้าหน้าที่และองค์กรในภาพรวม
๔. การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อเน้นให้เกิดการพัฒนาความสามารถที่ช่วยให้บุคลากรเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

๔. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในทุกๆระดับเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ขององค์กรและเป็นพันธสัญญาของคณะกรรมการบริหารโดยจะให้เรามุ่งเน้นการนำเสนอ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นที่การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ไปสู่องค์กรที่มีมาตรฐานโดยผสมผสานทั้งการอบรมในการเข้าร่วมประชุมการสอนงานและให้ข้อมูลย้อนกลับและการประยุกต์ใช้ในงานจริงโดยการอบรมและพัฒนาประกอบไปด้วยรูปแบบต่างๆ ดังนี้

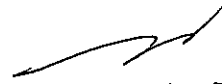
- การดูแลพนักงานใหม่ เพื่อให้การต้อนรับปฐมนิเทศ ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรอย่างราบรื่นและเป็นรากฐานสู่ความสำเร็จในระยะยาว
- การฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ค่านิยมองค์กร การเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง และจรรยาบรรณองค์กร โดยผู้เชี่ยวชาญจากทั้งในและนอกองค์กรเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จเป็นเลิศ
- ระบบพี่เลี้ยงการสอนงานและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมและสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำ
- โครงการเรียนรู้งานข้ามสายงานเพื่อส่งเสริมความรู้การแบ่งปันและความร่วมมือ
- การมอบหมายงานที่ทำหายด้วยทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้และการสอนงานเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เติบโต
- การสับเปลี่ยนหมุนเวียนสายงานเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะและกระตุ้นแรงบันดาลใจสร้างเครือข่ายรวมทั้งวิสัยทัศน์ในระยะยาวซึ่งเกิดจากการมองภาพที่กว้างขึ้น
- กระบวนการติดตามการพัฒนาบุคลากรเพื่อประเมินผลกระทบของโครงการการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถและติดตามความคืบหน้าการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้
- การฝึกอบรมแก่บุคลากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. แผนกำลังคนสำรอง

- มีแผนสำรอง ๕ ปี
- FTE ไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เป็นของโรงพยาบาลเทพารักษ์ ที่มาจากระทรวงสาธารณสุขกำหนด
- ภาระงานที่เกินกำลังคนที่มีอยู่

๖. การสืบทอดตำแหน่ง

องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Develop Path) การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งโดยระบุตำแหน่งงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การพิจารณาการประเมินความสามารถศักยภาพที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่องทุกปี



(นายพนพงษ์ พงศ์เลิศโกศล)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพารักษ์