ประกาศโรงพยาบาลเขาสมิง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเขาสมิง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเขาสมิง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลเขาสมิง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assesment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเขาสมิงจึงได้ประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล (Human Resource Planning)

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังตามกรอบ FTE ของกระทรวงสาธารณสุขมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงานให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๕ ปี และ ๑๐ ปี ให้มีความเหมาะสม

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลทดแทนให้เพียงพอกับภาระงานที่ขาดบุคลากรปฏิบัติงาน

๒.ด้านการสรรหา (Recruitment)

โรงพยาบาลเขาสมิงสนับสนุนข้อมูลการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รองรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานธารณสุขจังหวัดตราด ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๒.๒ การสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินงานระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้โดยการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) การรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๓) การรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลเขาสมิง และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนกลุ่มงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓.ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลเขาสมิงดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ(skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ โรงพยาบาลเขาสมิงให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-leaming) ของสำนักงาน ก.พ.และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๓.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๔.ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลเขาสมิง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโนบายและกลยุทธ์ของโรงพยาบาล โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่างๆ โดยใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (PMS) ของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.การรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลเขาสมิงจะต้องดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๕.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๕.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร

๖.การใช้ประโยชน์ (Utilozation)

โรงพยาบาลเขาสมิง ยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุมกำกับดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบและจริยธรรมในการทำงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ แนวทางการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๖.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุงควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๖.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๗.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลเขาสมิงมีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงานได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร ๑๐๐% ทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปีเพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

๘.ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลเขาสมิงให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับรวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆในทุกระดับขององค์กร เช่น โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโรงพยาบาล กิจกรรมงานกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายภัทรพล บุญคู่)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาสมิง