



ประกาศโรงพยาบาลเกาะช้าง เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลเกาะช้าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลเกาะช้าง ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยใช้หลักการสำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักสมรรถนะ (Competency-based) หลักผลงาน (Performance-base) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามกรอบ FTE ของกระทรวงสาธารณสุข มีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๑ ปี และ ๓-๕ ปี ให้มีความเหมาะสม

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการแต่ละกลุ่ม

๒.ด้านการสรรหา (Recruitment)

โรงพยาบาลเกาะช้าง สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รongรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๒.๒ การสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลเกาะช้าง และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในกาหาและเลือกสรร จากผู้แทนกลุ่มงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓.ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลเกาะช้าง ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ(skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ โรงพยาบาลเกาะช้าง ให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆที่จัดโดยสำนักงาน ก. พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ/กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการ ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ.และแหล่งความรู้อื่นๆ

๓.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๔.ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลเกาะช้าง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยมีการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลเกาะช้าง โดยอ้างอิงมาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ. บุคลากรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ๒ ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน(Key Performance Indicator : KPI) สมรรถนะหลัก (Core Competency) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลเกาะช้าง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.การรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลเกาะช้าง จะต้องดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลาง ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

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

๕.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพักเจ้าหน้าที่ สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร

๖.การใช้ประโยชน์ (Utilization)

โรงพยาบาลเกาะช้าง ต้องยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุมกำกับดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับระเบียบและจริยธรรมในการทำงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ แนวทางการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

๖.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุงควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๖.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๗.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลเกาะช้าง มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดีงามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงานได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร ๑๐๐% ทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปีเพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีความปลอดภัย

๘.ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลเกาะช้าง ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับรวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปีเพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมงานกีฬา กิจกรรมรับน้องใหม่ งานเลี้ยงปีใหม่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายภาณุวัฒน์ โสภณเลิศพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะช้าง