



ประกาศโรงพยาบาลเกาะกูด เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงพยาบาลเกาะกูด มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลเกาะกูด ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดกรอบอัตรากำลังตามกรอบ 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)

โรงพยาบาลเกาะกูดสนับสนุนข้อมูลการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด ร้องรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๒.๒ การสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลเกาะกูด และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนกลุ่มงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓.ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลเกาะกูดดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาดตนเองและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ โรงพยาบาลเกาะกูดให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตราด

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

๓.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาดตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์(e-learning) ของสำนักงาน ก.พ.และแหล่งความรู้อื่นๆ

๓.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS) เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๔.ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลเกาะกูด มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยมีการจัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของโรงพยาบาลเกาะกูด โดยอ้างอิงมาจากคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการของสำนักงาน ก.พ. บุคลากรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานตัวชี้วัด ๒ ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน(Key Performance Indicator : KPI) สมรรถนะหลัก(Core Competency) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลเกาะกูดอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.การรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลเกาะกูดจะต้องดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ 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 (Utilization)

โรงพยาบาลเกาะกูด ต้องยึดหลักความโปร่งใสเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากร รับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึง ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสารมอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจน ควบคุมกำกับดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบและ จริยธรรมในการทำงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ แนวทางการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่ รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ

๖.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงาน ให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุงควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงานเพื่อให้ตรง กับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๖.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๗.ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลเกาะกูดมีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการ พัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงานได้อย่างยั่งยืนและมี ความสุข

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร ๑๐๐% ทุกปี และมีโครงการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจาก การทำงานของบุคลากรทุกปีเพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมี สุขภาพดีและมีความปลอดภัย

๘.ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลเกาะกูดให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปีเพื่อนำผลที่ได้ ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัด กิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมงานกีฬา งานเลี้ยงปีใหม่

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายวิสัยทัศน์ รัตนวนิช)

นายแพทย์ปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะกูด