



ประกาศโรงพยาบาลหลังสวน
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๐ รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ -พ.ศ. ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ

โรงพยาบาลหลังสวน จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.การสรรหา (Recruitment)

๑ สนับสนุนการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๒ การสรรหาและเลือกสรรอัตรากำลัง พิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ดำเนินการสรรหาบุคลากรทดแทนโดยเร็ว

๓ เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากรในทุกกระดับ โดยคำนึงถึงความประพฤติทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถควบคู่กัน ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๔ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคคลภายนอกเพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๕ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนและประชาสัมพันธ์ในช่องทาง Social media และเพื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆเพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาจากผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill)ความรู้(Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สักรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากรพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือ

หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ

๓. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ (Motivation and Retention)

๑. มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้บุคลากรด้านความเป็นอยู่ สภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

๓. มีการจัดกิจกรรมการยกย่องบริหารจัดการให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถและให้ได้รับการยกย่องชมเชย

๔. บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมมีคุณภาพชีวิตที่ดี และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๔. การใช้ผลประโยชน์ (Utilization)

โรงพยาบาลหลังสวนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรมีการรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบและจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และกำกับติดตามให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๒. เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายศักดิ์สิทธิ์ มหารัตนวงศ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ ด้านเวชกรรม

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหลังสวน