



ประกาศโรงพยาบาลเป็ยน้อย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเนื่องจากการปรับปรุง เพิ่มเติม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเป็ยน้อย ดังต่อไปนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปตาม FTE ของกระทรวงสาธารณสุข โดยแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และแผนอัตรากำลัง ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องตาม Service Plan

๑.๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าการเข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้างานที่สอดคล้องไปตาม ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ ความต้องการ ภาระงาน เพื่อเสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริหารพิจารณาเสนอขออัตรากำลังจาก สสจ.ขอนแก่น หรือพิจารณาจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ/รายวัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE

๒.๒ ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ ที่มีความเป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้ สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจน สอดคล้องไปตามภาระงาน

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาลที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร ตามแนวทางการจัดทำแผน HR ของ สสจ.ขอนแก่น

๓.๒ พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention) -

จัดทำแผนส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และการยกย่องชมเชยบุคลากร ดังนี้

๔.๑ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ชมเชย

๔.๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กรทราบ

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๔.๔ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น, พอดีเด่น, คนดีศรี สาธารณสุข เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความ ผูกพันต่อองค์กร

๔.๕ ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่บุคลากรเพื่อป้องกันการกระทำความผิด

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ให้การดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตาย ขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

๖.๑ ความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ๑๑๑, และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, พ.ต.ส.,ค่าตอบแทน ๑๑๑ ฯลฯ

๖.๔ ให้การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการ

ให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) ฯลฯ

๖.๕ ให้การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ เช่น การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ การเชิญร่วมกิจกรรมประเพณีสงกรานต์การสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอายุราชการเข้าร่วมเป็นจิตอาสาในโรงพยาบาล

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางเรียมใจ พลเวียง)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็อยน้อย