



ประกาศโรงพยาบาลภักดีชุมพล
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลภักดีชุมพล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

โรงพยาบาลภักดีชุมพล มีเป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีสมรรถนะ(เก่ง ดี มีสุข) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ การบริหารมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assesment : ITA) จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนตามกรอบ FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓-๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๑.๕ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ

๒. ด้านการสรรหา

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหา มีการประสานงานการดำเนินการระดับ จังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาพร้อมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอภาคีชุมพล และท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็น บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด รองรับภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำโครงการนำเสนอผลงานวิจัย,นวัตกรรม,CQI,เรื่องเล่า ปีละ 1 ครั้ง และสนับสนุนการส่งประกวดผลงานระดับจังหวัด เขต กระทรวง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๔ จัดทำแผนการศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรและสอดคล้องกับ Service plan

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรม ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อ สอดคล้องการเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม และส่งคัดเลือก ระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อ เป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับ วินัย และการรักษาวินัย

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อน ขึ้น ประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยด่วน

๔.๖ จัดทำโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๗ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรตามหลักโรงพยาบาลคุณธรรม

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสาร กับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการลาออก โดยเป็นการปฏิบัติตาม ระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และ ลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๕.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ11, และ พ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการเจ้าหน้าที่ด้วย แผ่น พับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ฉ11, พ.ต.ส. ฯลฯ

๕.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.2561, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ 0208.07/ว 3387 ลงวันที่ 20 กันยายน 2561 เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการ ให้บริการสาธารณสุข, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ 0208.07/ว 2462 ลงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2562 เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการ ให้บริการสาธารณสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. 2562), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๕.๕ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี

๖. ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน

เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทีมบริหารงานบุคคล HRD ร่วมกับ คณะกรรมการที่มนำคุณภาพ จึงได้ดำเนินงานดังต่อไปนี้

๖.๑ บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี

๖.๒ บุคลากรใหม่ได้รับการตรวจสอบสุขภาพก่อนเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

๖.๓ บุคลากรได้รับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคตามเกณฑ์กำหนด

๖.๔ บุคลากรได้รับการประเมินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกลุ่มเสี่ยง

๖.๕ จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การใส่ชุดป้องกัน การล้างมือที่ถูกวิธี การป้องกันอันตรายจากของมีคม การกำจัดขยะอันตรายที่ถูกวิธี การซ้อมแผนอัคคีภัยและ เหตุอันตรายอื่นๆ เป็นต้น

๖.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายใส่ใจสุขภาพ โดยจัดทำโครงการ DPAC

ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔

๒๒/๑๖

(นายวิจิต รุ่งพทุธิกุล)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพล