



ประกาศโรงพยาบาลภักดีชุมพล
เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลภักดีชุมพล ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (Preple Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข การประเมิน คุณธรรม ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การบริการ ราชการส่วนภูมิภาค (MOPH : Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) แผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข และวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาลภักดีชุมพล “เป็นโรงพยาบาล พอเพียง มีเครือข่ายเข้มแข็ง ให้บริการตามมาตรฐาน บุคลากรรอบรู้ มุ่งสู่ประชาชนสุขภาพดี” อาศัยอำนาจตาม ความในมาตรา ๓๘ แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง ปัจจุบัน(ฉบับที่ ๘) พ.ศ.๒๕๕๓ และคำสั่งกระทรวงสาธารณสุข ที่ ๘๙๗/๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๙ เรื่อง มอบหมายให้ข้าราชการเป็นผู้บังคับบัญชา จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลภักดีชุมพล ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

โรงพยาบาลภักดีชุมพล มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีการกำหนดคุณลักษณะทั้งในเชิงคุณภาพ และ ปริมาณ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

- ๑.๑ ศึกษา สํารวจ วิเคราะห์ คาดการณ์ และรวบรวมข้อมูลอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน
- ๑.๒ กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานที่ถูกต้อง พร้อม นำไปใช้วิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากร บุคคลพิจารณาอย่างต่อเนื่อง
- ๑.๓ จัดทำแผน และความต้องการของอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน
- ๑.๔ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

โรงพยาบาลภักดีชุมพล มีการสรรหาคน และคัดเลือกบุคคลตามแผนกำลังคน ที่มีการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณลักษณะ โดยมุ่งเน้นการสรรบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามที่แต่ละ หน่วยงานกำหนด

แนวทางการปฏิบัติ

- ๒.๑ ตรวจสอบข้อมูล ความถูกต้อง และความต้องการกำลังคนของแต่ละหน่วยงาน
- ๒.๒ ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน ดังนี้

๑. การรับสมัครคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยพิจารณาจาก ความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้เป็นเกณฑ์

๒. จัดทำประกาศรับสมัครบุคคล ที่มีการกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติตามหน่วยงาน กำหนด สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลทั้งภายใน และ ภายนอกหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบเอกสาร หรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๓. ดำเนินการรับสมัคร และตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร ให้เป็นไปตามประกาศกฎหมาย ระเบียบกำหนด

๔. ดำเนินการคัดเลือกบุคคลผู้สมัคร ให้เป็นไปตามประกาศ กฎหมาย ระเบียบกำหนด ที่มีระบบ การคัดเลือกที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕. ดำเนินการบรรจุ บุคคลผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกตามระบบที่หน่วยงานกำหนด ต้องผ่านการ ตรวจสอบสุขภาพ และหรือผ่านการตรวจสอบคุณสมบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด

๓. ด้านการพัฒนาบุคคล

โรงพยาบาลภักดีชุมพล มีการดำเนินการที่ต่อเนื่องจากการคัดเลือกและบรรจุให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยกำหนดแผนพัฒนาบุคคลในทุกระดับ เตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกระดับ เตรียมความพร้อมของ บุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ในด้าน ต่างๆ ที่เรียกว่า KSAs รวมทั้งการปรับเปลี่ยน ทักษะ การปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

- ๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ สํารวจ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๓.๓ การปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๓.๔ ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อมุ่งให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)
- ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ระบบการบริหาร

๔. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลภักดีชุมพล มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ

- ๔.๑ การปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อม สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 - ๔.๒ การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
 - ๔.๓ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน
 - ๔.๔ การส่งเสริมความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การคัดเลือกบุคคล
- ต้นแบบ

- ๔.๕ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๔.๖ จัดให้มีสวัสดิการในด้านต่างๆ แก่บุคลากร เช่น ที่พัก ค่าตอบแทนล่วงเวลา
- ๔.๗ ส่งเสริม และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๕. ด้านระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลภักดีชุมพล มีการพัฒนาฐานข้อมูลของบุคลากร หรือที่เรียกว่า ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System: HRIS) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการพัฒนา ข้อมูลด้านความก้าวหน้า ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร สิทธิประโยชน์ต่างๆ ของบุคลากร

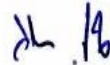
แนวทางการปฏิบัติ

- ๕.๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลบุคลากรขององค์กร ในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
- ๕.๒ จัดทำและปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๕.๓ เผยแพร่ระบบสารสนเทศทรัพยากรมนุษย์ และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ระบบได้อย่างทั่วถึง

๕.๔ ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรในการปฏิบัติงาน หากผู้ใดกระทำผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ ให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพลทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔



(นายวิชิต รุ่งพuthikul)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภักดีชุมพล