ประกาศโรงพยาบาลแกดำ
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

โรงพยาบาลแกดำ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลแกดำ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human and Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของโรงพยาบาลแกดำ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะ ๑ ปี และระยะ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคล ตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนเก่งและคนดี เพื่อภารกิจขององค์กร

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๒.๑ จัดทำและสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อให้ทันและให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE การสรรหานั้นมีการประสานงานและมีการดำเนินการระดับจังหวัด โดยการสรรหามีการประสานงานกับระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมชาติ และมีความโปร่งใส ดังนี้

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๒. ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแกดำ และประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอและท้องถิ่น

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถหลากหลาย และเป็นที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานและไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเกณฑ์การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๓.๑ จัดทำตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในจังหวัดและเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and development road map) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคล ไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันธ์ต่อองค์กร

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปีอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีชื่นชม

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้ทราบในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี ต้นแบบคนคุณธรรม และมอบเกียรติบัตรให้กำลังใจ และส่งเข้าคัดเลือกระดับจังหวัด ระดับเขต และ กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น พ่อดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข ต้นแบบคนดีศรีสาธารณสุขโรงพยาบาลแกดำ ต้นแบบคนทำดีด้วยหัวใจ ต้นแบบทำงานเป็นจิตอาสาด้วยหัวใจ ต้นแบบทำดีวันนี้มีคนชม ต้นแบบ พขร.ในดวงใจ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรองค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและความรู้ เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน และร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรีบนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

<u>๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)</u>

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับ หากมีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินงานร่วมกันกับจังหวัดตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

<u>๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน</u>

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ ดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร โดยการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายวัน/รายคาบ ได้แก่สิทธิสวัสดิการดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ.๑๑ และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศและการให้ความรู้ โดยงานการเจ้าหน้าที่ด้วยแผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม สิทธิการลา ค่าตอบแทน ฉ๑๑ พ.ต.ส. ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิ สวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ให้แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหาย จากการให้บริการสาธารณสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

ทั้งนี้ ให้กลุ่มบริหารงานทั่วไป ทีมงานบริหารบุคคล รายงานผลการดำเนินตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมพงษ์ จันทร์โอวาท)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแกดำ