



ประกาศโรงพยาบาลน้ำโสม

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลน้ำโสม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

โรงพยาบาลน้ำโสม มีเป้าประสงค์บุคลากรมีสมรรถนะ (เก่ง ดี มีสุข) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ การบริหารมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนตามกรอบ FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๑.๕ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ

๒. ด้านการสรรหา

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE (๒๕๖๗-๒๕๖๙) โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีกรวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

- ๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล
- ๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด รองรับภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตามบริบทวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำโครงการนำเสนอผลงานวิจัย นวัตกรรม CQI ปีละ ๑ ครั้ง และสนับสนุนการส่งประกวดผลงานระดับจังหวัด เขต กระทรวง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๔ จัดทำแผนการศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรและสอดคล้องกับ Service plan

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อสอดคล้องการเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมและยึดมั่นการปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและประมวลจริยธรรม

๔.๒ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม และส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักคุณธรรม

๔.๖ ส่งเสริมบุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรตามหลักโรงพยาบาลคุณธรรม

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

จัดสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ และจัดทำแผนการให้ความรู้และสิทธิประโยชน์ ดังนี้

๕.๑ ความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๕.๒ สิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ.๑๑ และ พ.ต.ส.

๕.๓ การปฐมนิเทศให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม กสจ, กบข. สิทธิการลา ค่าตอบแทน ฉ.๑๑, พ.ต.ส. และกฎหมาย/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑ หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯลฯ

๖. ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน

เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทีมบริหารงานบุคคล HRD ร่วมกับ คณะกรรมการที่มนำคุณภาพ กำหนดแนวทางดังนี้

- ๖.๑ บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี
- ๖.๒ บุคลากรใหม่ได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
- ๖.๓ บุคลากรได้รับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคตามเกณฑ์กำหนด
- ๖.๔ บุคลากรได้รับการประเมินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกลุ่มเสี่ยง
- ๖.๕ จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การใส่ชุดป้องกัน การล้างมือที่ถูกต้อง การป้องกันอันตรายจากของมีคม การกำจัดขยะอันตรายที่ถูกต้อง การซ้อมแผนอัคคีภัยและเหตุอันตรายอื่น ๆ เป็นต้น
- ๖.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายใส่ใจสุขภาพ และการทดสอบสมรรถนะวิ่ง ๒.๔ กิโลเมตร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นางกัลยารัตน์ อินทบุญศรี)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน้ำโสม