



Ek. 16/2

ประกาศโรงพยาบาลเจ๊ะไอร้อง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้นโยบายเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศไทยและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

โรงพยาบาลเจ๊ะไอร้อง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนโรงพยาบาลเจ๊ะไอร้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีแนวทางการในการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๔ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาคัดเลือกบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาคัดเลือกคุณสมบัติที่กำหนดและเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาคัดเลือกมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

/๒.๒ ดำเนินการ..

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้เสนอแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานงานบุคคลระดับ และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อการจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศเว็บไซต์โรงพยาบาล เจาะไอร้อง

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรหาจากผู้มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และเป็นผู้ที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา(Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสามารถ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของการบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลเจาะไอร้อง และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริการ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การพัฒนาประเมินผลการปฏิบัติราชการและลูกจ้างประจำ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากร เกิดความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรม
ยกย่องทำดี และมอบเกียรติบัตรในรอบ ๖ เดือน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Developmental
Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนมีคุณธรรม มอบเกียรติบัตรและส่ง
คัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น คนดีศรีนครราชสีมา, คนดีศรีโรงพยาบาล

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและ
การรักษาวินัยให้กับบุคลากรใหม่ประจำปี

๔.๖ มีการพิจารณาความดีความชอบที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรม

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากร
บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร
รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชา
กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่ง
ที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข
และให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์
ค่าตอบแทน ให้บุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน ,เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติ และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตาม
ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ,พนักงานราชการ ,พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ ได้แก่ สวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการ ณ ๑๑ และพ.ต.ส

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการ
เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ กบข,สิทธิการลา,ค่าตอบแทนอื่นๆ ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐.๐๗/ว๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข,เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังออกจากราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ,กิจกรรมประเพณีสงกรานต์,วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

ทั้งนี้ ให้นำประกาศโรงพยาบาลเจอะไรร็อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ ๒๕๖๔ ขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลเจอะไรร็อง เพื่อรับทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ ๒๕๖๔

(นายชมชุติน หามะ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจอะไรร็อง