



ประกาศโรงพยาบาลตะโหมด
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตะโหมด มีความชัดเจนโปร่งใสมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลตะโหมดและสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลตะโหมดจึงขอ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้แนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตะโหมดดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลตะโหมด มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสามัคคี เป็นคนดี เป็นคนเก่ง และมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร และมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล สร้างเสริมสุขภาพบุคลากรให้มีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน สร้างแรงจูงใจ สร้างความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร และพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนทักษะบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล HRD ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล และเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข จึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาระงาน มีบุคลากรทดแทนกรณีขาดบุคลากรในหน่วยงาน โดยใช้เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ให้มีความสอดคล้องกับภาระงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง (Job Specific) และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและข้อกำหนด (Job Description)

๒.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๒.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒.๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๒.๕ จัดทำระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่เป็นธรรมเพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง หรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

๓. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล HRD ได้ดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีคุณภาพ ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง คนดีตามภารกิจขององค์กร
แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง

สาธารณสุข ให้ทันเวลา ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหาที่มีการประสานงาน มีการดำเนินการระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาาร่วมกัน

๓.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๓.๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว(รายวัน/รายคาบ) โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และติดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาล

๓.๓.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development)

ทีมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล HRD มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง การสอนงานโดยหัวหน้างาน(Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๔.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System:HRDS)

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

๔.๕ ปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมคณะกรรมการทรัพยากรบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร มีการเสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษา

วินัยให้กับบุคลากรในองค์กร แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพัน ต่อองค์กร

๖. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

ที่คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล HRD มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม และผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานตัวชี้วัด ๒ ด้าน คือ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Key Performance Indicator:KPI) สมรรถนะหลัก (Core Competency) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๗. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ที่คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสมเป็นธรรมโดยเทียบเคียงกับระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนของทางราชการและกฎหมายแรงงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านสวัสดิการมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้สวัสดิการดังนี้

๗.๑ แผนความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับของข้าราชการ

๗.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ. ๑๑ และ พ.ต.ส.

๗.๓ มีสิทธินอนพักห้องพิเศษฟรี คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และญาติสายตรง

๗.๔ มีการจัดสวัสดิการบ้านพักให้ข้าราชการ และบุคลากรที่อยู่ห่างไกลโรงพยาบาลและต้องอยู่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

๗.๕ จัดหาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม มุมพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม

๘. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลตะโหนด ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ นำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรทุกปี เพื่อนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับองค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมงานกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ งานเลี้ยงปีใหม่ มีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม/ธรรมาภิบาล เพื่อเป็น “โรงพยาบาลคุณธรรม” ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายวิชัย สว่างวัน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหนด