



ประกาศโรงพยาบาลตะโหนด
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตะโหนด

ด้วยโรงพยาบาลตะโหนดมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคคลและอัตรากำลังซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งโรงพยาบาลตะโหนดถือว่าบุคลากรขององค์กรเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญ และมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร และควรมีการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอ พัฒนาความรู้ และทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจตามวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง สร้างเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำที่มิชอบ ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายระเบียบวินัยเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น โรงพยาบาลตะโหนดจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอกำหนดประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตะโหนดในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ทีมบริหารงานบุคลากร HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan มีการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้การสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการ

๒. ด้านการสรรหา

ทีมบริหารงานบุคลากร HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งคนดี เพื่อภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(รายวัน,รายคาบ) ให้ทันและสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข (FTE)

๒.๒ รับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว(รายวัน, รายคาบ) โดยประกาศผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลตะโหนด เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

๒.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคลากร HRD ให้การดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน...

ปฏิบัติงาน, เกษียน หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การประชุมพิเศษระหว่างการทำงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกประเภท สิทธิสวัสดิการดังนี้ คือ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการ ค่าตอบแทน ฉ. ๑๑ และ พ.ต.ส. แผนการให้ความกำกับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่โดยการประชุมพิเศษ และการให้ความรู้โดยงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ เช่น พรบ. ประกันสังคม, กสจ., กบข., สิทธิการลา, สิทธิได้รับค่าตอบแทน ฉ. ๑๑, สิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.

๔. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๑ มีการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและโครงสร้างองค์กร

๔.๒ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน และมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและข้อกฎหมาย

๔.๓ มีการส่งเสริมระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคล ที่เป็นธรรมเพื่อใช้ในการประกอบการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง หรือเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น

๕. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาล

๕.๑ จัดทำสมรรถนะของบุคลากร และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๕.๒ มีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

๕.๓ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๖. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ จัดทำแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาล

๖.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายงานตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนและคนเก่งขององค์กร

๖.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของโรงพยาบาล

๖.๕ มีการพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๖ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๗. ด้านการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรให้มีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน

๗.๑ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้เกิดความสุขและสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน

๗.๒ จัดหาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม มุมพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม

๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ

๗.๔ สนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ เพื่อให้สอดคล้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในวิถีปฏิบัติขององค์กรและพฤติกรรมสุขภาพของแต่ละบุคคล

๘. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

๘.๑ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม/หลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๘.๒ ส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

๘.๓ ส่งเสริมยกย่องเชิดชูความดี มีคุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีของบุคลากรและหน่วยงาน

๙. ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ

๘.๔ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๘.๕ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๘.๖ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อการรองรับการพัฒนาระบบในอนาคต

๘.๗ ให้มีการปรับปรุงข้อมูลที่ได้รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของโรงพยาบาลตะโหนด

๙. การใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลตะโหนดมีแนวทางโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น มีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด ถ้าหากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง ก็จะมีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรตามตำแหน่ง

๙.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และควบคุม กำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน และถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๕



(นายวิชัย สว่างวัน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหนด