



ประกาศโรงพยาบาลขามสะแกแสง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ บัญชีกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. โรงพยาบาลขามสะแกแสง ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนถือว่ามี ความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบราชการได้นั้นยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย ๑.หลักคุณธรรม (Merit-based) ๒.หลักสมรรถนะ(Competency-based) ๓.หลักผลงาน(Performance-based)๔.หลักการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ(HR Decentralization) ๕.หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน(Quality of Work life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ดุลยพินิจส่วนตนน้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อภารกิจภาครัฐ โดยถือเอาประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกได้รับการตอบสนองในการให้บริการจากหน่วยงานภาครัฐอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลขามสะแกแสง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลขามสะแกแสง เป็นข้าราชการที่ดี เจ้าหน้าที่ที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่เลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือ และยกย่องของประชาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

คณะกรรมการพัฒนา บุคลากร HRM ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓- ๕ ปี เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กรแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับอัตรากำลัง FTE กระทรวงสาธารณสุข โดยการสรรหาที่มีการขออนุมัติ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

๒.๒ ดำเนินการสรรหาด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๒.๒.๑ กรณีขาดอัตรากำลังตำแหน่ง ข้าราชการ จัดทำหนังสือราชการขอให้งานการเจ้าหน้าที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๒ เมื่อได้รับการอนุมัติจ้างจาก นพ.สสจ.นม ดำเนินการประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน / รายวัน และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล

๒.๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานและไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อสามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาลและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุขแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๗ ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๔ ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา โดยใช้แบบประเมิน Happinometer หัวข้อ การใฝ่รู้ดี

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการร่วมกับ สสจ.นม จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ที่มีประสิทธิภาพยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคุณธรรม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรและองค์กร

๔.๒ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

๔.๓ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและริบนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

งานการเจ้าหน้าที่ สังกัดกลุ่มงานบริหารทั่วไป ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับ สสจ.นม ตามนโยบายของ สสจ.นม และกระทรวงสาธารณสุขและให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและงานการเจ้าหน้าที่ ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน/รายวัน ได้แก่ สวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ร.๑๑, และ พ.ศ.ส

๖.๒ สวัสดิการมีบ้านพักให้เจ้าหน้าที่

๖.๓ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการดำเนินการร่วมกับ สสจ.นม ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ๙ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ.๐๒๐๘.๐๗/ว.๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ.๐๒๐๘.๐๗/ว.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ


๖.๔ การจัดกิจกรรมประเพณีต่าง ๆ ได้แก่ งานปีใหม่ , ประเพณีสงกรานต์ , งานเกษียณอายุราชการ, งานกีฬาประจำ CUP ขามสะแกแสง เป็นต้น

๖.๕ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นบุคคลต้นแบบด้านสุขภาพ ประจำปี

ทั้งนี้งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลขามสะแกแสง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย ดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๗



(นายนิฐิคุณ เขียวอยู่)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขามสะแกแสง