



ประกาศโรงพยาบาลตระการพืชผล

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตระการพืชผล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

โรงพยาบาลตระการพืชผล มีเป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีสมรรถนะ(เก่ง ดี มีสุข) เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ การบริหารมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน คณะกรรมการบริหารงานบุคคล HRD กำหนดนโยบายและวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนตามกรอบ FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะสั้น ๑ ปีและระยะยาว ๓-๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และการจ้างงานด้วยเงินยืมอื่น เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม Service Plan

๑.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของกลุ่มวิชาชีพตามสายงาน ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๑.๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเพื่อให้ความเห็นชอบและประกาศใช้

๒. ด้านการสรรหา คณะกรรมการบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุขตามกรอบ FTE โดยการสรรหา มีการประสานการดำเนินงานในระดับจังหวัด ระดับเขต และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักงาน ก.พ. ให้เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคล โดยมีการวางแผนการสรรหาาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

- ๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ระดับเขต และกระทรวงสาธารณสุข
- ๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ระดับเขต และกระทรวงสาธารณสุข
- ๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ โรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์ไปยังเว็บไซต์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี หรือหน่วยงานในท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา คณะกรรมการบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการ พัฒนา บุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด รองรับภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำโครงการนำเสนอผลงานวิจัย, นวัตกรรม, CQI, เรื่องเล่ามากกว่าปีละ ๑ ครั้ง และสนับสนุนการส่งประกวดผลงานระดับจังหวัด เขต ประเทศ

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๔ จัดทำแผนการศึกษาต่อ ตามความประสงค์ของบุคลากรและสอดคล้องกับ Service plan

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม คณะกรรมการบริหารงานบุคคล HRD ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อสอดคล้องการเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม และสร้างขวัญ กำลังใจ

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม และส่งคัดเลือก ระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข เป็นต้น เพื่อ เป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๓ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประจำปี เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยด่วน

๔.๖ สนับสนุนให้มีการจัดทำโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔.๗ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรตามหลักโรงพยาบาลคุณธรรม

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารงานบุคคล HRD และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตาย ขณะปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และ ลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการ ดังนี้ คือ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนขั้น เลื่อนระดับของข้าราชการ

๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ.๑๑, และค่าตอบแทน พต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานเจ้าหน้าที่ ด้วย แผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม, กสจ., กบข. สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ณ.๑๑, ค่าตอบแทน พต.ส. ฯลฯ

๕.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจาก การ ให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๕.๕ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา และเป็นต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี

๖. ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล HRD ร่วมกับคณะกรรมการที่มนาคคุณภาพ ดำเนินงานดังต่อไปนี้

๖.๑ จัดให้บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี

๖.๒ บุคลากรใหม่ได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

๖.๓ บุคลากรได้รับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคตามเกณฑ์กำหนด

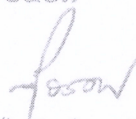
๖.๔ บุคลากรได้รับการประเมินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกลุ่มเสี่ยง

๖.๕ จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การใส่ชุดป้องกัน การล้างมือที่ถูกวิธี การป้องกันอันตรายจากของมีคม การกำจัดขยะอันตรายที่ถูกวิธี การซ่อมแผนกอัคคีภัยและ เหตุอันตรายอื่นๆ เป็นต้น

๖.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายใส่ใจสุขภาพ โดยจัดทำโครงการ DPAC ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินตามนโยบาย รวมถึงเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวจุไรรัตน์ ทumnันท์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตระการพิษผล