



ประกาศโรงพยาบาลโคกเจริญ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลโคกเจริญ
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

โรงพยาบาลโคกเจริญ มีเป้าประสงค์ คือ บุคลากรมีสมรรถนะ(เก่ง ดี มีสุข) เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ การบริหารมีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ รองรับ ภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการ ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ ทบทวนปรับปรุงโครงสร้างวางแผนกำหนดอัตรากำลังคนตามกรอบ FTE ของกระทรวง สาธารณสุข
- ๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓-๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงาน ราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้ง แผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ๑.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป
- ๑.๕ จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการในแต่ละรอบ

๒. ด้านการสรรหา

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับ จังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)
- ๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้
 - ๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข
 - ๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตาม นโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอโคกเจริญ และท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อ เป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด รองรับภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำโครงการนำเสนอผลงานวิจัย,นวัตกรรม,CQI,เรื่องเล่า ปีละ ๑ ครั้ง และสนับสนุนการส่งประกวดผลงานระดับจังหวัด เขต กระทรวง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๔ จัดทำแผนการศึกษาต่อตามความประสงค์ของบุคลากรและสอดคล้องกับ Service plan

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรม ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อ สอดคล้องการเป็นโรงพยาบาลคุณธรรม ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม

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

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับ วินัย และการรักษาวินัย

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อน ชั้น ประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณา โดยด่วน

๔.๖ จัดทำโครงการด้านคุณธรรมจริยธรรม

๔.๗ ส่งเสริมบุคลากรให้ยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กรตามหลักโรงพยาบาลคุณธรรม

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการทำงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสาร กับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการทำงาน และหลังจากการลาออก โดยเป็นการปฏิบัติตาม ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และ ลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๕.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ๓๑๑, และ พ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ๓๑๑, พ.ต.ส. ฯลฯ

๕.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการ ให้บริการสาธารณสุข, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการ ให้บริการสาธารณสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๕.๕ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี

๖. ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน

เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ทีมบริหารงานบุคคล HRD ร่วมกับคณะกรรมการที่นำคุณภาพ จึงได้ดำเนินงานดังต่อไปนี้

๖.๑ บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี

๖.๒ บุคลากรใหม่ได้รับการตรวจสุขภาพก่อนเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

๖.๓ บุคลากรได้รับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคตามเกณฑ์กำหนด

๖.๔ บุคลากรได้รับการประเมินด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตามกลุ่มเสี่ยง

๖.๕ จัดโครงการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ด้านความปลอดภัยในที่ทำงาน เช่น การใส่ชุดป้องกัน การ ล้างมือที่ถูกวิธี การป้องกันอันตรายจากของมีคม การกำจัดขยะอันตรายที่ถูกวิธี การซ้อมแผนอัคคีภัยและ เหตุอันตรายอื่น ๆ เป็นต้น

๖.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายใส่ใจสุขภาพ โดยจัดทำโครงการ DPAC

ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผลการดำเนินตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๕



(นายณัฐพงษ์ นงนุช)

นายแพทย์ปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโคกเจริญ