



ประกาศโรงพยาบาลดอนจาน เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามที่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคมพ.ศ.๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยโดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการการบริหารจัดการภาครัฐกำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัยและพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูดรักษาจูงใจผู้มีความรู้ความสามารถสูงและส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment: MOPH ITA) โรงพยาบาลอำเภอดอนจาน จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจหน่วยงานโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) โรงพยาบาลดอนจาน ได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๔ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงาน ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับในแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment) โรงพยาบาลดอนจาน กำหนดให้มีการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและ ลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหา และมีการประสาน

การดำเนินการระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูง ขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

(๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคล ระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

(๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไป ตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

(๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และ ประชาสัมพันธ์ไปยังส่วนราชการต่าง ๆ

(๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และ หลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development) โรงพยาบาลดอนจาน กำหนดให้มีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อ เป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัดและเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตาม นโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System: HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention) โรงพยาบาลดอนจาน กำหนดให้มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล บุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชย บุคลากรที่มีผลการประเมินฯ ระดับดีเด่นและดีมากเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้ ทำได้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ยกย่องคนดี

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Development Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และ ส่งคัดเลือกรายชื่อในระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น คัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น พอดีเด่น คนดีศรี สาธารณสุข เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับ วินัย และการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม เพื่อ พิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปีให้กับบุคลากร

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization) โรงพยาบาลดอนจาน กำหนดให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็น ระบบ แจ้งให้บุคลากร เข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการ รวมทั้ง อย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือ ทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่ง ที่ สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข และ ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน โรงพยาบาลดอนจาน กำหนดให้มีการดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากร ระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณหรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างปฏิบัติงาน และหลังจากจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตาม ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ บุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงฯ และลูกจ้าง ชั่วคราว ได้แก่สิทธิสวัสดิการดังนี้ คือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ ๑๑ และ พตส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการเจ้าหน้าที่ ด้วย แผ่นพับ ให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ที่รับการปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม กสจ., กบข., สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ฉ ๑๑, พตส. ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิประโยชน์ สวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการ จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๙/ ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับ ความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ ให้บริการ สาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข (ฉบับ ปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) ระเบียบเกี่ยวกับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

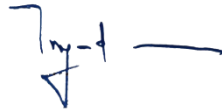
๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังจากจากราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณอายุ ราชการ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิประโยชน์ สวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้, กิจกรรม ประเพณี สงกรานต์, วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

๖.๖ โครงการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกาย และเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ

๖.๗ โครงการ “บวร” กิจกรรมทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการ HRD รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทราบเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกันและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ประกาศณวันที่ ๓ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๙



(นายไพบูลย์ วรรณศิริ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลดอนจาน