ประกาศโรงพยาบาลตากใบ

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessent : ITA) นั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลตากใบ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตากใบ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Humen Resource Planning)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลตากใบ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาลตากใบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ – ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศไปยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑/๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งวิชาการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลตากใบ ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำ และดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหา มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทนหรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ/จ้างเหมาบริการ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรม และโปร่งใสดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการ โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ/จ้างเหมาบริการ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ/จ้างเหมาบริการ โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลตากใบ และประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลตากใบ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาลตากใบ และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลตากใบ และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลตากใบ และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาการตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลตากใบ มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงาน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม และมอบเกียรติบัตร

๔.๒ ให้แต่ละหน่วยงานจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เช่น การคัดเลือกข้าราชการพบเรือนดีเด่น และบุคคลต้นแบบตาม MOPH และอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลตากใบ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๕ เสริมสร้าง และให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคคลเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคคลร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวม และรีบนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลตากใบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุกจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งนั้น ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลตากใบ และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณหรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และจ้างเหมาบริการ ได้แก่สิทธิสวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้าการเลื่อนระดับของข้าราชการ และการปรับระดับชั้นลูกจ้างประจำ

๖.๒ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลด้วยแผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม กสจ. สิทธิการลา และ พ.ต.ส. เป็นต้น

๖.๓ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว๓๓๖๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕

พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกจากราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณโดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้ เป็นต้น

๖.๕ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกาย

๖.๖ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรคนต้นแบบคุณธรรม

ทั้งนี้ให้กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพ รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายภุชงค์ วงศ์หิรัญรัชต์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากใบ