



ประกาศโรงพยาบาลกระแสนินธุ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลกระแสนินธุ์ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินงานวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข
แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ , พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อบริการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)
- ๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ , พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้ ประเภทวิชาการ , ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีและคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงาน
- ๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน
- ๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ จัดทำแผนและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง
- ๓.๒ รวบรวมข้อมูลการเข้าร่วมประชุม อบรม ของบุคลากรของรายบุคคลของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคลากร
- ๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔. ด้านการรักษาไว้

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร
- ๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน
- ๔.๔ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีมีการชื่นชม
- ๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของระเบียบบริหารบุคคล หากมีการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

โดยทุกหน่วยงานในองค์กร ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
- ๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณ เจ็บป่วย หรือถึงแก่กรรมขณะปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ เช่น

๖.๑ แผนความก้าวหน้าการเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ การปรับเลื่อนเงินเดือนลูกจ้างเหมา ลูกจ้างรายวัน

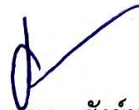
๖.๓ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ ๑๑ , ค่าตอบแทนเสี่ยงภัยของ จนท.ในการปฏิบัติงานเฝ้าระวัง สอบสวน ป้องกัน ควบคุมและรักษาผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019(COVID-19) (ARI) และ ค่าตอบแทน พ.ต.ส.

๖.๔ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

๖.๕ สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายภควรรษ สังข์ทอง)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกระแสนธุ์