ประกาศโรงพยาบาลยางสีสุราช
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยางสีสุราช
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessent : ITA)

โรงพยาบาลยางสีสุราช จึงขอกำหนดนโยบายการบริการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลยางสีสุราช ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human and Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังของโรงพยาบาลยางสีสุราช โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะ ๑ ปี และระยะ ๓ – ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งขาราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคล ตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนเก่งและคนดี เพื่อภารกิจขององค์กร

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๒.๑ จัดทำและสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อให้ทันและให้สอดคล้อง กับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE การสรรหานั้นมีการประสานงานและมีการดำเนินการระดับจังหวัด โดยการสรรหามีการประสานงานกับระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมชาติ และมีความโปร่งใส ดังนี้

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายารบริหารงานระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๒. ประกาศรับย้าย / รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้าง เป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน / รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน / รายคาบ โดยประกาศทาเว็บไซต์ของโรงพยาบาลยางสีสุราช และประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอและท้องถิ่น

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเกณฑ์การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๓.๑ จัดทำและดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในจังหวัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and development road map) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคล ไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันธ์ต่อองค์กร

<u>แนวทางปฏิบัติดังนี้</u>

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปีอย่างตอเนื่อง และส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีชื่นชม และมอบเกียรติบัตรทุกรอบ ๖ เดือน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้ทราบในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี ต้นแบบคนคุณธรรม และมอบเกียรติบัตรให้กำลังใจ และส่งเข้าคัดเลือกระดับจังหวัด ระดับเขต และ กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น พ่อดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข ต้นแบบคนดีศรีสาธารณสุขโรงพยาบาลยางสีสุราช ต้นแบบคนทำดีด้วยหัวใจ ต้นแบบทำงานเป็นจิตอาสาด้วยหัวใจ ต้นแบบทำดีวันนี้มีคนชม ต้นแบบ พขร.ในดวงใจ เป็นต้น เพื่อเป็นการเริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรองค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและความรู้ เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน และร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรีบนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilizatio)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับ หากมีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินงานร่วมกันกับจังหวัดตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ ต้องดูแลสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณหรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน/รายคาบ ได้แก่สิทธิสวัสดิการดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ.๑๑ ฉ.๑๒ และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศและการให้ความรู้ โดยงานการเจ้าหน้าที่ด้วยแผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม สิทธิการลา ค่าตอบแทน ฉ๑๑ ฉ๑๒ พ.ต.ส. ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิ สวัสดิการ ระหว่างรับราชการ ได้แก่ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการการขอรับเงิน

ช่วยเหลือเบื้องต้น ให้แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่ได้รับความเสียหาย จากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิ สวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปฐมนิเทศผู้เกษียณ โดยการให้ความรู้เรื่อง สิทธิ สวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและต้นแบบด้านดูแลสุขภาพประจำปี

ทั้งนี้ให้กลุ่มงานบริหาร ทีมงานบริหารบุคคล รายงานผลการดำเนินตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายภาคภูมิ อินทร์ม่วง)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางสีสุราช

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลยางสีสุราช อำเภอยางสีสุราช จังหวัดมหาสารคาม โทร ๐ ๔๓๗๒-๙๑๗๑-๒

ที่ มค ๐๐๓๒.๓๐๑/๑๑/๖๔ **วันที่** ๘ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศโรงพยาบาลยางสีสุราช เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยางสีสุราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด ต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน และถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธาราณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดิน จึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน การพัฒนาองค์กรที่จะมีคุณภาพ โดยยึดหลักสำคัญ ๕ ประการ ได้แก่ หลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งหลักการสำคัญ ๕ ประการเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรนั้นมีการพัฒนาที่ต่อเนื่องและเติบโต

ในการนี้ โรงพยาบาลยางสีสุราช จึงขอส่งประกาศ เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยางสีสุราช ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๖๔ ประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้กลุ่มงานและเจ้าหน้าที่ทุกท่าน ได้รับทราบแนวนโยบายและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติ

(นายภาคภูมิ อินทร์ม่วง)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางสีสุราช