



ประกาศโรงพยาบาลสอยดาว

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสอยดาว ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘

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

โรงพยาบาลสอยดาว จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสอยดาว ตามหลักที่สำคัญ ๕ ประการ ดังนี้

๑. นโยบายด้านการวางแผนกำลังคน

วางแผนสนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของเจ้าหน้าที่ที่องค์กรคาดหวัง

๑.๑ มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาลสอยดาว

๑.๒ จัดทำสมรรถนะของบุคลากร และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๒. นโยบายด้านการสรรหา

ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทนโดยมีการวางแผนร่วมกันโดยมีการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย และมีความโปร่งใส

๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ประกาศรับย้าย/รียโอนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธี การบริหารตามนโยบายบริหารงานระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๒.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสอยดาว

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร จากผู้มีความรู้ความสามารถ หลากหลายด้านเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการด้านวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อให้เป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจ และเกณฑ์การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ การจัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. นโยบายด้านการรักษาไว้

มีแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และมีการยกย่องชมเชย เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรตามแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม

๔.๒ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชู และส่งเข้ารับคัดเลือกข้าราชการดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข

๔.๓ เสริมสร้างและความรู้เกี่ยวกับวินัย และรักษาวินัย เช่นให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาระเบียบวินัย

๔.๔ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน และร้องขอความเป็นธรรม ให้เสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. นโยบายด้านสวัสดิการค่าตอบแทน และด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยต่อสุขภาพของบุคลากร

จัดให้มีระบบการดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีการสื่อสารกับบุคลากรได้แก่การปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงาน การซักซ้อมความเข้าใจระหว่างการทำงาน และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน ตามสิทธิสวัสดิการดังนี้

๕.๑ ดูแลรักษาสิทธิสวัสดิการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะได้รับ

๕.๒ การให้ได้รับค่าตอบแทนต่างๆ

๕.๓ จัดระบบสาธารณสุขโรค อำนวยความสะดวก และความปลอดภัย

๕.๔ การให้ข้อมูลความรู้แก่เจ้าหน้าที่ โดยการปฐมนิเทศและการให้ความรู้สิทธิ สวัสดิการต่างๆ ได้แก่ ประกันสังคม สิทธิการลา ค่าตอบแทนต่างๆ

๕.๕ บุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติตามหลัก ๕ ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และ สร้างนิสัย) ในสถานที่ทำงานอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคเนื่องจากการทำงาน

๕.๖ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการความเสี่ยงของโรงพยาบาลและมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

๕.๗ โรงพยาบาลสอยดาว ได้ส่งเสริมและสนับสนุนมาตรการการขับขี้นปลอดภัยรื้อย่อยเปอร์เซ็นต์ โดยกำหนดให้พื้นที่โรงพยาบาลสอยดาว เป็นพื้นที่สวมหมวกนิรภัยและคาดเข็มขัดนิรภัยทุกครั้ง

๕.๘ สอดส่องดูแล และป้องกันมิให้บุคลากร เสพ ครอบครอง ใช้ แจกจ่าย หรือขายสาร เสพติดหรือใช้ยาผิดวัตถุประสงค์ ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ตลอดจนระยะเวลาการทำงาน โดยกำหนด บทลงโทษขั้นรุนแรง และดำเนินการทางกฎหมายทันที ในกรณีที่ตรวจพบ

๕.๙ ไม่อนุญาตให้บุคลากรเสพเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ยาเสพติดหรือสารเสพติดอื่นๆ ในโรงพยาบาล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๘

||

(นายชัชวาล โภโค)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสอยดาว