ประกาศโรงพยาบาลบางกรวย
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางกรวย ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑–๒๕๘๐) โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากร บุคคล ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลบางกรวยจึงขอกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางกรวย ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human and Resource Planning)

ดำเนินการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคลากรของโรงพยาบาล โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะ ๑ ปี และระยะ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ , พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง service plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ , พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและคนดี เพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติมีดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE การสรรหานั้นมีการประสานงานและมีการดำเนินการระดับจังหวัด โดยการสรรหามีการประสานงานกับระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทนหรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการร่วมกัน (ยกเว้น การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน / รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมชาติ และมีความโปร่งใส ดังนี้

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒. ประกาศรับย้าย/รับโอนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารตามนโยบายบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบางกรวยและประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอบางกรวยและท้องถิ่นอำเภอบางกรวย

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ และเกณฑ์การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ให้เป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and development road map) เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

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

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรายบุคคล

๓.๕จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มีแผนกลยุทธด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และมีการยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันธ์ต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมวัฒนธรรม ยกย่องคนดี ทำดีชื่นชม และมอบเกียรติบัตรทุกรอบ ๖ เดือน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้ทราบในองค์กร

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

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี ต้นแบบคนคุณธรรม และมอบเกียรติบัตรให้กำลังใจ และส่งเข้ารับการคัดเลือกระดับจังหวัด ระดับเขต และ กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น พ่อดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข บุคคลต้นแบบ คนดีศรีสาธารณสุขโรงพยาบาลบางกรวย ต้นแบบคนทำดีด้วยหัวใจ ต้นแบบทำงานเป็นจิตอาสาด้วยใจ ต้นแบบทำดีวันนี้มีคนชม ต้นแบบพขร.ในดวงใจ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียนและร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรีบนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการ อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับ หากมีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับ ให้มีการดำเนินงานร่วมกันกับจังหวัดตามนโยบายของจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

จัดให้มีระบบการดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีแผนการสื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงาน การซักซ้อมความเข้าใจระหว่างการปฏิบัติงาน และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ , พนักงานราชการ , พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน/รายคาบ ตามสิทธิสวัสดิการดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้าการเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ ดูแลรักษาสิทธิ์สวัสดิการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

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

๖.๔ การให้ข้อมูลความรู้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศและการให้ความรู้ โดยงานการเจ้าหน้าที่ด้วยการประชุมชี้แจงและแจกแผ่นพับให้ความรู้ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม สิทธิการลา ค่าตอบแทน ฉ.๑๑ ฉ.๑๒ พ.ต.ส. และอื่นๆ

๖.๕ การดูแลสิทธิ สวัสดิการ ระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ๆ พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่สธ ๐๒๐๘.๐๗/ ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ให้แก่ ผู้ให้บริการสาธารณสุข ที่ได้รับความเสียหาย จากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ ๒๕๖๒) และอื่นๆ

๖.๖ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปฐมนิเทศผู้เกษียณ โดยการให้ความรู้เรื่อง สิทธิ สวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและต้นแบบด้านดูแลสุขภาพประจำปี

ทั้งนี้ ให้งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป รายงานผลการดำเนินตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายกวิตม์ ซื่อมั่น)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย