



ประกาศโรงพยาบาลโพธิ์ไทร

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. โรงพยาบาลโพธิ์ไทร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีต่อภารกิจของรัฐ โดยถือเอาประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวก ได้รับการตอบสนองในการให้บริการจากหน่วยงานภาครัฐอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลโพธิ์ไทร จึงได้กำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นกรอบแนวทางปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลโพธิ์ไทร เป็นข้าราชการที่ดี มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เป็นที่เลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือ และยกย่องของประชาชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๒. การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม โดยเชื่อมโยงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมุ่งพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม เรียนรู้พัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรดําและดําเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ให้สอดคล้องกับแผนกำลังคน การเกษียณอายุราชการ การลาออก สรรหาบุคลากรมาทดแทน เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอ

๓. การรักษาไว้ และการจูงใจ ให้มีการวางแผนมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้มีความสมดุล โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ระบบวิธีการทำงานที่ดี มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีการวางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน ส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง เป็นคนดี คนเก่งในระบบราชการ

๔. มุ่งเน้นให้บุคลากรในหน่วยงาน ประพฤติปฏิบัติตนตามค่านิยมวัฒนธรรมขององค์กร โดยยึดข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๔.๑ ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๒ ซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่

๔.๓ กล้าตัดสินใจ กระทำสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม

๔.๔ คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๔.๕ มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน

๔.๖ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ

๕. เจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในหน่วยงาน ปฏิบัติตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดระเบียบปฏิบัติใดๆ จะต้องสอดคล้องกับนโยบายข้างต้นด้วย และหากพบเห็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคลากรในหน่วยงาน กระทำความผิด หรือทุจริตประพฤติมิชอบให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงชื่อ

(นางสาวธรรมพร ปรีสพันธ์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร



ประกาศโรงพยาบาลโพธิ์ไทร

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)

โรงพยาบาลโพธิ์ไทร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) วางแผนอัตรากำลังคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังคน (FTE) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, ลูกจ้างชั่วคราว รองรับทดแทนผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ
- ๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการสรรหาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามคุณลักษณะที่กำหนด โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และจ้างเหมาบริการ ให้สอดคล้องกับแผนกำลังคน การเกษียณอายุราชการ การลาออก สรรหาบุคลากรมาทดแทน เพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอ
- ๑.๒ ดำเนินการสรรหา โดยวิธีการสอบคัดเลือก ให้เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้
 - ๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างเหมาบริการ โดยประกาศผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาล ปิดประกาศ และประชาสัมพันธ์ไปยังหัวหน้าส่วนราชการอำเภอโพธิ์ไทร และประชาสัมพันธ์ไปส่วนราชการอื่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี
 - ๒) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา โดยไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
 - ๓) คัดเลือกจากการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ พิจารณาเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติเหมาะสม

๓. ด้านการพัฒนา

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ สสำรวจความจำเป็น ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะบุคลากร
- ๑.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล
- ๑.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล
- ๑.๔ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ ซึ่งอยู่ในแผนปฏิบัติการของโรงพยาบาล

๔. ด้านการรักษาไว้

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรให้สามารถเข้าดูประวัติตนเองได้ในระบบ non-hr มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีประสิทธิภาพ ปีละ ๒ ครั้ง ยกย่องชื่นชมเพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตร

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบ non-hr ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องคนดี ต้นแบบคุณธรรม มอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ความสามัคคีในหน่วยงาน

๔.๔ เสริมสร้างให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๕ ยกย่องผู้จัดทำผลงานวิจัย เพื่อพัฒนางานด้านสุขภาพดีเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่หลักของประชาชน

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) ต้องสื่อสารกับบุคลากร ดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนให้กับบุคลากร โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้

๖.๑ ให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ

๖.๒ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๓ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ

๖.๔ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบสุขภาพ

๖.๕ แผนการได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน พตส. ฉ.๑๑ ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ

๖.๖ การเลื่อนเงินเดือนพนักงานราชการ/ลูกจ้างชั่วคราว มีปีละ ๑ ครั้ง

๖.๗ การเลื่อนเงินเดือนค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำ ความก้าวหน้าในสายงาน

๖.๘ มีบ้านพักเพื่อรับรองในการพักอาศัยให้บุคลากรมีความสุข ความปลอดภัย

๖.๙ มีการสำรวจความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖.๑๐ จัดให้มีการพักผ่อน เพื่อเอื้ออำนวยต่อสิ่งแวดล้อม

๖.๑๑ จัดให้มีนันทนาการ และกีฬา ห้องฟิตเนส รวมถึงสนามกีฬาต่างๆ ให้เป็นแบบอย่างให้กับประชาชน บุคลากรในโรงพยาบาล และเครือข่ายสุขภาพโพธิ์ไทรให้มีสุขภาพร่างกายที่ดี

๖.๑๒ จัดสวัสดิการในเชิงธุรกิจให้เจ้าหน้าที่เพื่ออำนวยความสะดวก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงชื่อ

(นางสาวธรรมพร ปรีสพันธ์)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพธิ์ไทร