



ประกาศโรงพยาบาลพรหมคีรี

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลพรหมคีรี พ.ศ.๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพรหมคีรี เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลพรหมคีรี ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ. ๒๕๘๐) และสอดคล้องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลพรหมคีรีจึงขอกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล พรหมคีรี ภายใต้วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ด้านบริการสุขภาพแบบองค์รวม ภาควิชาช่วยมีส่วนร่วม” ดังนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ทีมคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการ (HRD) โรงพยาบาลพรหมคีรี มีการดำเนินการวางแผนอัตรา กำลังคนและจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่มีการกำหนดคุณลักษณะทั้งในเชิงคุณภาพ และ ปริมาณ เพื่อให้ได้ บุคลากรที่มีคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของ หน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง (FTE) ของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ

๑.๑ ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ คัดการณ์ และรวบรวมข้อมูลอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน

๑.๒ กำหนดแนวทางเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานที่ถูกต้อง พร้อมนำไปใช้วิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และคณะกรรมการ (HRD) พิจารณาทบทวน

๑.๓ จัดทำแผน และความต้องการของอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน

๑.๔ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการ (HRD) โรงพยาบาลพรหมคีรี มีการดำเนินการ สรรหาคน และคัดเลือกบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดตามแผนกำลังคน และมีการกำหนดหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ โดยมุ่งเน้นการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ตามที่แต่ละ หน่วยงานกำหนด

/แนวทางการ.....

แนวทางการปฏิบัติ

๒.๑ ตรวจสอบข้อมูล ความถูกต้อง และความต้องการกำลังคนของแต่ละหน่วยงาน

๒.๒ ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน และให้สอดคล้องแผนอัตรากำลัง FTE ของหน่วยงาน ดังนี้

๒.๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์

๒.๒.๒ จัดทำประกาศรับสมัครบุคคล ที่มีการกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติตามหน่วยงานกำหนด สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง ที่มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลทั้งภายใน และ ภายนอกหน่วยงาน ทั้งในรูปแบบเอกสาร หรือเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๒.๒.๓ ดำเนินการรับสมัคร และตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัคร ให้เป็นไปตามประกาศกฎหมาย ระเบียบกำหนด

๒.๒.๔ ดำเนินการคัดเลือกบุคคลผู้สมัคร ให้เป็นไปตามประกาศ กฎหมาย ระเบียบกำหนด ที่มีระบบการคัดเลือกที่มีมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้

๒.๒.๕ ดำเนินการบรรจุ บุคคลผู้สมัครที่ผ่านการคัดเลือกตามระบบที่หน่วยงานกำหนดต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพ และหรือผ่านการตรวจคุณสมบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด

๒.๓ ตลอดการคัดเลือกต้องปฏิบัติกับผู้สมัครอย่างเป็นธรรม โดยให้ข้อมูลเกี่ยวกับตำแหน่งอย่างเพียงพอเพื่อที่จะตรวจสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง ตลอดจนเก็บรักษาข้อมูลผู้สมัครเป็นความลับ

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลพรหมคีรี มีการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่ต่อเนื่องจากการคัดเลือกและบรรจุให้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Abilities) ในด้านต่างๆ ที่เรียกว่า KSAs รวมทั้งการปรับเปลี่ยน ทักษะ การปฏิบัติงานของบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ จำลองความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี และทำฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็น ความต้องการ และสมรรถนะ การพัฒนาบุคลากรและเข้ากับสถานการณ์ปัจจุบัน

๓.๔ ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อมุ่งให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization : LO) และระบบการบริหาร

๓.๕ ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อยู่ระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๖ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคคล

๔. ด้านการ รักษาไว้

โรงพยาบาลพรหมคีรี มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรและเปิดโอกาสสนับสนุนการมีภาวะผู้นำ การกล้าตัดสินใจ ภายใต้ค่านิยมการเป็นนายตนเอง มีการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถในการรับผิดชอบงานและรับตำแหน่งที่สูงขึ้น

แนวทางการปฏิบัติ

- ๔.๑ การปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อม สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน
- ๔.๔ การส่งเสริมความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การคัดเลือก บุคคลต้นแบบ เป็นต้น
- ๔.๕ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ๔.๖ จัดให้มีสวัสดิการ ในด้านต่างๆ แก่บุคลากร เช่น ที่พัก ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นต้น
- ๔.๗ ส่งเสริม และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๕. ด้านระบบสารสนเทศการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลพรหมคีรี มีการพัฒนาฐานข้อมูลของบุคลากร หรือที่เรียกว่า ระบบสารสนเทศเพื่อการ บริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนตัว ข้อมูลการพัฒนา ข้อมูลด้านความก้าวหน้า ข้อมูลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการพัฒนาบุคลากร การประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร สิทธิประโยชน์ต่างๆของบุคลากร

แนวทางการปฏิบัติ

- ๕.๑ ศึกษา รวบรวมข้อมูลบุคลากรขององค์กรในด้านต่างๆ เพื่อจัดทำฐานข้อมูลบุคลากร
- ๕.๒ จัดทำ และปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
- ๕.๓ เผยแพร่ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข การเข้าถึงข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการและการตรวจสอบ ก.พ. ๗ (HROPS - NonHR) ในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ระบบได้อย่างทั่วถึง
- ๕.๔ การเข้าถึงข้อมูลทะเบียนการลาทุกประเภท ในระบบโปรแกรม Hosoffice
- ๕.๔ ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรในการปฏิบัติงาน หากผู้ใดกระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรีทราบโดยเร็ว

๖. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลพรหมคีรีมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานเพื่อแสดงถึงภาพรวมความสำเร็จขององค์กร ช่วยให้บุคลากรได้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างเป็นระบบ

/แนวทางการ.....

แนวทางการปฏิบัติ

๖.๑ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม

๖.๒ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๖.๓ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ ทั้งนี้ผู้รับการประเมินมีโอกาสดูข้อบกพร่องและแสดงความคิดเห็นต่อผลการประเมินของตนเองและมีส่วนร่วมกับผู้ประเมินในการวางแผนพัฒนาตนเองต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายเฉลียว ผจญภัย)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพรหมคีรี