



ประกาศโรงพยาบาลเนินสง่า
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเนินสง่า
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity And Transparency Assesment : ITA)

โรงพยาบาลเนินสง่า ขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเนินสง่า ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเนินสง่า โดยมีเป้าหมายสำคัญ “เพียงพอ เก่ง ดี มีความสุข” ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง (Human Resource Planning)

คณะกรรมการบริหารงาน HRD โรงพยาบาลเนินสง่า มีการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เกิดความเพียงพอ

เป็นไปตามกรอบโครงสร้างการบริหารงาน

๑.๑ การวางแผนอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์โดยใช้กรอบ FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ บุคลากรทุกระดับต้องมีการจัดทำ JD/JS พร้อมกำหนด KPI ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของประเทศ กระทรวง เขต จังหวัด และโรงพยาบาลเนินสง่า

๑.๓ คณะกรรมการ HRD มีการวิเคราะห์ส่วนขาดและภาระงานเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง แยกเป็นแผนระยะสั้น ๑ ปี, แผนระยะกลาง ๓ ปี, แผนระยะยาว ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง ๕ ประเภท การจ้างงาน ได้แก่ กลุ่มข้าราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และกลุ่มลูกจ้างชั่วคราว

๒. ด้านการสรรหาและพัฒนาอัตรากำลัง

คณะกรรมการบริหารงาน HRD โรงพยาบาลเนินสง่า มีการสรรหาและบริหารจัดการอัตรากำลังให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๒.๑ **ด้านการสรรหา (Recruitment)** มีการสรรหาบุคลากรให้เป็นตามแผนอัตรากำลัง และสรรหากรณีทดแทนเมื่อขาดอัตรากำลังโดยใช้วิธีหลากหลายในการสรรหา และคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถที่จะสามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีคณะกรรมการดำเนินการการสรรหาในแต่ละตำแหน่งที่เหมาะสมใช้หลักเป็นธรรมและโปร่งใสในการสรรหา ดังนี้

๒.๑.๑ การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารบุคคลระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๒.๑.๒ การประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหาร เป็นไปตามนโยบายการบริหารบุคคลระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๒.๑.๓ การประกาศรับสมัครสอบหรือคัดเลือกบุคลากรเพื่อจ้างเป็นพนักงานราชการและ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการ บริหารบุคคลระดับจังหวัด

๒.๑.๔ การประกาศรับสมัครสอบหรือคัดเลือกบุคลากรเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดย ประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลเนินสง่า เพจเฟซบุ๊ก “พวกเราชาวโรงพยาบาลเนินสง่า” และติดป้าย ประชาสัมพันธ์ในโรงพยาบาลเนินสง่า

๒.๒ ด้านการพัฒนา (Development)

คณะกรรมการบริหารงาน HRD โรงพยาบาลเนินสง่า มีการดำเนินการในด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้

เป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของ โรงพยาบาลเนินสง่า โดยใช้เครื่องมือหลากหลายในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๒.๑ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่สอดคล้องกับความจำเป็นและงบประมาณ โดยมีการแบ่งแผนพัฒนาออกเป็น

- แผนพัฒนาภายนอกโรงพยาบาล แบ่งออกเป็นแผนอบรมระยะสั้นไม่เกิน ๑ เดือน และแผนอบรมระยะยาว อบรมเกิน ๑ เดือนขึ้นไป

- แผนพัฒนาภายในโรงพยาบาลแบ่งออกเป็น แผนอบรมด้านวิชาการจัดประชุมทุก เดือนแผนอบรมด้านงานคุณภาพจัดประชุมทุก ๓ เดือน และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ตามส่วนขาดจาก การประเมินผลการปฏิบัติราชการและสมรรถนะ

- แผนลาศึกษาต่อ

๒.๒.๒ มีการอบรมปฐมนิเทศสำหรับบุคลากรใหม่ ๑๐๐%

๒.๒.๓ มีการอบรมการซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่ แผนอัคคีภัย แผนช่วยชีวิตเบื้องต้น CPR ปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒.๔ มีการนำเสนอผลงานวิจัย นวัตกรรม และ CQI ในโรงพยาบาลปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒.๕ มีบุคคลต้นแบบตาม Service Plan ในสาขาต่างๆ

๓. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและการประเมินผลบุคลากร

คณะกรรมการบริหารงาน HRD โรงพยาบาลเนินสง่า มีแผนกลยุทธ์ในการบริหารสร้างคุณธรรมให้ เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกระดับ รวมถึงมีการประเมินผลและการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรเป็นคนดีและมีความเจริญก้าวหน้าเมื่ออยู่โรงพยาบาลเนินสง่า ดังนี้

๓.๑ ด้านคุณธรรมจริยธรรม (MoRality ans Ethics)

คณะกรรมการ HRD ร่วมกับคณะกรรมการคุณธรรม จริยธรรมโรงพยาบาลเนินสง่า มีการ จัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

๓.๑.๑ การนำอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลเนินสง่า “สามัคคี มีวินัย ใส่ใจ พอเพียง”สู่การ ปฏิบัติ

๓.๑.๒ การยกย่องชื่นชมเชิดชูบุคลากรทุกกลุ่มประเภทการจ้าง ๕ กลุ่ม โดยมอบเกียรติบัตร ปีละ ๑ ครั้ง สำหรับบุคลากรที่เป็นต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรมโรงพยาบาลเนินสง่า

๓.๑.๓ การส่งเสริมการเป็นบุคลากรดีเด่นระดับโรงพยาบาล จังหวัด เขต และประเทศ

๓.๑.๔ การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมของโรงพยาบาลเนินสง่า คือ วัฒนธรรมการสวัสดีตอนเช้า วัฒนธรรมการรับโทรศัพท์ วัฒนธรรมการไหว้ รวมถึงการส่งเสริม การใช้ธรรมะในการปฏิบัติงานโดยการไหว้พระทุกวันพระแรกของเดือน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานราชพิธี งานวันสำคัญ ทางศาสนา และงานประเพณีสำคัญในพื้นที่

๓.๑.๕ กิจกรรมเข้าวัดฟังธรรมก่อนการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรใหม่ปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑.๕ เสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนดีมีคุณธรรม โดยการประกาศเจตนารมณ์ต่อต้านการทุจริตประพฤติมิชอบในโรงพยาบาล พร้อมส่งเสริมและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๓.๒ การสร้างความก้าวหน้าและประเมินผลบุคลากร (Evaluation)

คณะกรรมการ HRD จัดการอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรสัมฤทธิ์ผลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

๓.๒.๑ การประเมินผลงานบุคลากรทุกระดับโดยใช้หลัก PMS เข้ามาประเมิน โดยประเมินปีละ ๒ ครั้ง และมีการมอบหมายผู้ประเมินออกเป็นแต่ละระดับ โดยมีแนวทางประเมิน ดังนี้

-ประเมินจากผลสัมฤทธิ์ของงาน ๗๐% โดยใช้ตัวชี้วัด ๕ ตัว มาจากตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์ ๑ ตัว จาก JD/JS รายบุคคล ๓ ตัว ตัวชี้วัดกลาง ๑ ตัว

-ประเมินจากสมรรถนะ ๓๐% โดยใช้สมรรถนะที่ กพ.กำหนด และประเมินจากพฤติกรรมบริการ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่โรงพยาบาลจัด

๓.๒.๒ การจ่ายค่าตอบแทนต่างๆ ที่เหมาะสมตามภาระงานและเป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๓ ส่งเสริมความก้าวหน้า การเลื่อนระดับ การขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในแต่ละประเภทการจ้างงานตามตำแหน่งหน้าที่

๓.๒.๔ การดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่างๆ ให้กับบุคลากรและบุคคลในครอบครัวทุกระดับ เช่น สวัสดิการเบิกค่ารักษา สวัสดิการศึกษานูตริ สวัสดิการเยี่ยมเจ็บป่วย/เยี่ยมคลอด สวัสดิการบ้านพักอาศัย สวัสดิการเครื่องแบบปฏิบัติงาน สวัสดิการเสียชีวิต สวัสดิการณีสลาออกจากงาน/เกษียณอายุ ฯลฯ

๔. ด้านการสร้างความรักความผูกพันและความปลอดภัยในการทำงาน

คณะกรรมการบริหารงาน HRD โรงพยาบาลเนินสง่า มีการสร้างความรักความผูกพันของกำลังคนและความสมดุลระหว่างชีวิต เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและคงอยู่กับโรงพยาบาลเนินสง่า ดังนี้

๔.๑ การสร้างความรักความผูกพัน

คณะกรรมการ HRD ให้ความสำคัญในการสร้างความรักความผูกพันในบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ความผูกพันกับองค์กร ลดการสูญเสีย โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑.๑ การประเมินความสุขต่อการทำงานของบุคลากร ใช้โปรแกรม Happynomiter ของกระทรวงสาธารณสุขในการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงาน โดยมีการประเมินทุก ๒ ปีครั้ง

๔.๑.๒ นำผลการประเมินความสุขจากการทำงานมาวิเคราะห์ในทุกมิติทั้งในส่วนของโรงพยาบาล ในส่วนของหน่วยงาน ในส่วนประเภทตำแหน่ง และประเภทการจ้างงาน เพื่อใช้ในการปรับแก้ไขทุกปีให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและผ่านเกณฑ์ประเมิน

๔.๑.๓ สร้างกิจกรรมการส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กรทุกปีเช่น กิจกรรม Big Cleaning Day กิจกรรมพาล้าง กิจกรรมกีฬาซี,กีฬาโซน กิจกรรมพัฒนาองค์กร(OD) และกิจกรรมสืบสานประเพณีวันสำคัญ ปีใหม่ สงกรานต์

๔.๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

คณะกรรมการ HRD ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่แรกเข้าปฏิบัติงานเพื่อให้มีความพร้อมที่จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยมีการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๒.๑ บุคลากรได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี

๔.๒.๒ บุคลากรได้รับการประเมินอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในทุกหน่วยงาน โดยมีการตรวจประเมินอาชีพอนามัยในบุคลากรกลุ่มเสี่ยงทุกคน เช่น ตรวจการได้ยิน ตรวจการมองเห็น เป็นต้น

๔.๒.๓ บุคลากรได้รับวัคซีนเพื่อป้องกันโรคทุกคน เช่น วัคซีนไข้หวัดใหญ่ วัคซีนไวรัสตับอักเสบ

๔.๒.๔ อบรมบุคลากรทุกระดับให้มีความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานให้เกิดความปลอดภัย เช่น การล้างมือถูกวิธี การใช้อุปกรณ์ป้องกันความเสี่ยง การป้องกันอันตรายจากของมีคม การจัดการของเสียอันตราย

๔.๒.๕ ส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย และกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาริโอคของบุคลากรทุกระดับ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการ HRD ดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว พร้อมทั้งเผยแพร่ให้บุคลากรทุกระดับรับทราบเป็นประจำทุกปี

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวชวณี สิ้นสุวงศานนท์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเนินสง่า