



ประกาศโรงพยาบาลมวกเหล็ก
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปีด้านสาธารณสุข ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภค เป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศ

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมวกเหล็กจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมวกเหล็ก ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

คณะกรรมการบริหารอัตรากำลัง ร่วมกันวางแผนอัตรากำลังคนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กรอบอัตรากำลัง(FTE) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ทบทวนอัตรากำลังทุก ๒ เดือน เพื่อให้ทราบถึงความเพียงพอของผู้ปฏิบัติงาน หากขาดอัตรากำลัง จะได้วางแผนจัดหากำลังคนได้ทันเวลาที่

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างรายวัน เพื่อใช้ในการสรรหาให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒. ด้านการสรรหา

งานบุคลากร โดยกลุ่มงานบริหารทั่วไปดำเนินการสรรหาบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างรายวัน ให้สอดคล้องกับแผนกำลังคน การเกษียณอายุราชการ การลาออก หรือการสรรหาบุคลากรมาทดแทน และดำเนินการสรรหาโดยวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อให้เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป ลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน ลูกจ้างรายวัน หรือจ้างเหมาบริการ โดยประกาศผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลและสื่อออนไลน์กลุ่มสาธารณะ ปิดประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์ไปยังหัวหน้าส่วนราชการอำเภอ มวกเหล็ก

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหา ประกอบด้วย คณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ เจ้าหน้าที่จัดเตรียมแบบทดสอบในการสรรหา เจ้าหน้าที่กรอกและรวมคะแนนในการสรรหา โดยไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓) คัดเลือกจากการสอบคัดเลือกและสัมภาษณ์ พิจารณาเลือกสรรผู้มีความรู้ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน ตามเกณฑ์การตัดสิน

๓. ด้านการพัฒนา

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร พัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ สำรวจความจำเป็น ในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร

๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี กำหนดหลักสูตรที่ควรได้รับการพัฒนา สำหรับแต่ละตำแหน่ง ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๓.๓ จัดอบรมภายในโรงพยาบาลเพื่อมอบทักษะ ความรู้ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

๔. ด้านการรักษาไว้

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างรายวัน ที่มีประสิทธิภาพ ปีละ ๒ ครั้ง รวมถึงการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคคลทำความดี กิจกรรมสรรหาบุคลากรที่ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย กิจกรรมรื่นเริงตามประเพณี หรือกิจกรรมเสริมสร้างความรักความผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

ทีมพัฒนาบุคลากร (HRD) หัวหน้าฝ่ายแต่ละกลุ่มงานต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูล ข่าวสาร รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบ วินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาโดยเร็ว

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางศิรดา ภูริวัฒนพงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมวกเหล็ก