



ประกาศโรงพยาบาลท่าเรือช้าง

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางใหญ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ร้องรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA)

โรงพยาบาลท่าเรือช้าง จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

โรงพยาบาลท่าเรือช้าง วางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข
แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๑ ปี และ ๓-๕ ปี ให้มีความเหมาะสม

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

๒. ด้านการสรรหา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ดำเนินการจัดสรรหาให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส วิธีการเป็นขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ประกาศรับ โอน รับย้าย ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นธรรมและโปร่งใส

๓. ด้านการพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับกับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงพยาบาลและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงาน บุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ จัดทำแผนการพัฒนากุศลกรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการพัฒนา

๓.๒ ดำเนินงานตามแผน

๓.๓ ประเมินผลการดำเนินงานและนำมาปรับเพื่อดำเนินการในปีถัดไป

๕. ด้านการรักษาไว้(Retention)

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการจัดปฐมนิเทศ มี กระบวนการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี

๕.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๕.๓ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้มาปฏิบัติงานใหม่

๕.๔ จัดกิจกรรมยกย่องคนดีเช่น คนดีศรีบางใหญ่

๕.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม โปร่งใสผ่านรูปแบบคณะกรรมการ

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับ

๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ ๑๑ และพ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์

๕.๔ การตรวจสุขภาพประจำปี และโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง

ทั้งนี้ให้ติดประกาศนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔

สมศักดิ์ สานแก้ว

(นางสาวสมตั้งใจ พิณแก้ว)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าเรือ