



ประกาศโรงพยาบาลยะลา

เรื่อง นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์แห่งชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA)

โรงพยาบาลยะลาจึงขอกำหนดนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

โรงพยาบาลยะลา วางแผนอัตรากำลังคนโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคนระยะปานกลาง (๕ ปี) ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

๒. ด้านการสรรหา

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรร คนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ดำเนินการสรรหาให้มีความโปร่งใส วิธีการเป็นขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ประกาศรับสมัครคัดเลือกบรรจุ รับย้าย รับโอน ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างเหมาบริการ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นธรรมและโปร่งใส

๓. ด้านการพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๑ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการพัฒนา

๓.๒ ดำเนินงานตามแผน

๓.๓ ประเมินผลการดำเนินงานและนำมาปรับเพื่อดำเนินการในปีถัดไป

๔. ด้านการรักษาไว้

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการจัดปฐมนิเทศ มีกระบวนการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔.๓ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้มาปฏิบัติงานใหม่

๔.๔ จัดกิจกรรมการพิจารณาคัดเลือก เชิดชูคนดีศรีโรงพยาบาลยะลา

๔.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม โปร่งใสผ่านรูปแบบ

คณะกรรมการ

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมโดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับ

๕.๒ การได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน ฉบับ ๑๐ ฉบับ ๑๑ ฉบับ ๑๒ และ พ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์

๕.๔ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง

ทั้งนี้ ให้ติดประกาศนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวนันทกา เทพอมรเดช)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (ด้านเวชกรรม)

รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยะลา