



ประกาศโรงพยาบาลเป็ยน้อย  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเนื่องจากการปรับปรุง เพิ่มเติม จึงประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลเป็ยน้อย ดังต่อไปนี้คือ

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)**

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปตาม FTE ของกระทรวงสาธารณสุข โดยแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และแผนอัตรากำลัง ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องตาม Service Plan

๑.๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าการเข้าสู่ตำแหน่งระดับหัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้างานที่สอดคล้องไปตามยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

**๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำหลักเกณฑ์ ความต้องการ ภาระงาน เพื่อเสนอขออนุมัติคณะกรรมการบริหารพิจารณาเสนอขออัตรากำลังจาก สสจ.ขอนแก่น หรือพิจารณาจ้างงานลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ/รายวัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE

๒.๒ ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ ที่มีความเป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล

๒) แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้ สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่ชัดเจน สอดคล้องไปตามภาระงาน

**๓. ด้านการพัฒนา (Development)**

วางแผนพัฒนาบุคลากร โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาลที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากร ตามแนวทางการจัดทำแผน HR ของ สสจ.ขอนแก่น

๓.๒ พัฒนาระบบข้อมูลบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

#### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

จัดทำแผนส่งเสริมเพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร เช่น ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และการยกย่องชมเชยบุคลากร ดังนี้

๔.๑ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการบุคลากรเป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ ด้วยความโปร่งใสและยุติธรรม

จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ชมเชย

๔.๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายงานแฉ่งเวียนในองค์กรทราบ

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

๔.๔ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนต้นแบบคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น, พอดีเด่น, คนดีศรี สาธารณสุข เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความ ผูกพันต่อองค์กร

๔.๕ ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยแก่บุคลากรเพื่อป้องกันการกระทำความผิด

#### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

การควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

#### ๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ให้การดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตาย ขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

๖.๑ ความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ๓๑๑, และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้สิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่

พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, พ.ต.ส.,ค่าตอบแทน ๓๑๑ ฯลฯ

๖.๔ ให้การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕

พศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับ  
ความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.  
๒๕๖๒) ฯลฯ

๖.๕ ให้การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ เช่น การให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ  
การเชิญร่วมกิจกรรมประเพณีสงกรานต์การสนับสนุนให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอายุราชการเข้าร่วมเป็นจิตอาสาในโรงพยาบาล

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายพิทยภูมิ สิริเพาประดิษฐ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็อยน้อย