



ประกาศโรงพยาบาลแม่แตง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่แตง

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่แตง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่แตง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment:ITA) โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

๑. เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการบริหารราชการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล
๒. เพื่อให้มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับส่งเสริมธรรมาภิบาลให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและสามารถนำไปปฏิบัติและติดตามผลได้อย่างเป็นรูปธรรม
๓. เพื่อสร้างการยอมรับ ความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและศรัทธาให้เกิดขึ้นกับผู้รับบริการประชาชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังกล่าว โรงพยาบาลแม่แตง จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลแม่แตง ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมงาน HRD (คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร) และงานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง ตามFTE ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

- จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป และของลูกจ้างประจำ

- จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างฯ ตาม Service Plan

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมงาน HRD (คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร) และงานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร ใช้แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

- ดำเนินการสรรหาโดยวิธีหลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒. ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอแม่แตง ในตำบลและหมู่บ้าน

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงานและไม่ใช่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมงาน HRD (คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร) และงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร และใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับกับภารกิจของโรงพยาบาล และสอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรต้นสังกัด

- จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

- พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบงานบริหารบุคคล (Human Resource Development System:HRDS)

- จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

- ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมงาน HRD (คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร) และงานการเจ้าหน้าที่ มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และการประเมินผลของลูกจ้างฯ ต่างๆ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรม
ยกย่องการทำดี
- จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจ้งเวียนในองค์กร
- ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้ถูกต้องเป็น
ปัจจุบันและทันสมัยเสมอ
- เสริมสร้างให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับการลา
การมาปฏิบัติหน้าที่
- ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี
ความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ผู้ปฏิบัติหน้าที่ งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานต้นสังกัด งาน HRD (คณะกรรมการ
พัฒนาบุคลากร) ต้องร่วมมือใน การบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการ
รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมี
ประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือก
ปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชา
กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
- การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้
ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และ
กระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมงาน HRD (คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร) และงานการเจ้าหน้าที่ ต้องดูแล
สวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติ
หน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลัง
ออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ,
ลูกจ้างประจำ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ สิทธิสวัสดิการ คือ

- แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ
- แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ๓๑๑, และ พ.ต.ส.
- การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ เช่น สวัสดิการต่าง กบข.
กสจ. พรบ. ประกันสังคม สิทธิการลา ค่าตอบแทน ๓๑๑ และพ.ต.ส.

- การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่า
ด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ
๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการ
สาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่
สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่องแนวทางการดำเนินการของรับเงินช่วยเหลือ
เบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๗. ด้านการส่งเสริมจริยธรรม และด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

โรงพยาบาลแม่แตง มีการจัดตั้งชมรมพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมโรงพยาบาลแม่แตง และจัดทำแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ในทุกปี โดยมุ่งเน้นการสร้างเสริมคุณธรรมและจริยธรรมที่ดั่งามแก่บุคลากรทุกระดับ และมีการพัฒนาด้านมีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถนำมาใช้ปฏิบัติกับตนเอง ผู้รับบริการและหน่วยงาน ได้อย่างยั่งยืนและมีความสุข

ในด้านการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร มีการตรวจสุขภาพบุคลากร ๑๐๐% ทุกปี และมีโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเสี่ยงต่อกลุ่มโรค สำหรับบุคลากรที่มีปัญหาด้านสุขภาพ มีการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรทุกปี เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพดีและมีปลอดภัย

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายฐิติกานต์ ณ ปั่น)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่แตง