



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลแม่แตง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๕๐

ที่ ชม ๐๐๓๓.๓๐๑/๗๑๙

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติลงนามประกาศเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่แตง  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่แตง

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่แตง

ตามที่ มีการกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ มีจริยธรรมและพฤติกรรมบริการที่ดี สนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพและมีความปลอดภัย นั้น

คณะกรรมการทีมบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development: HRD) ได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ แล้วเสร็จ ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัตินโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และแจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงาน/งาน ถือปฏิบัติ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่แตง

(นางสาวอัญมณี สีสอ)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ

(นายรัฐติگانต์ ณ ปัน)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่แตง



## 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 ตาม FTE 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

- จัดทำและดำเนินการสรรเข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหาที่มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาพร้อมกัน (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 ของหน่วยงานและไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

### ๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมงาน HRD (คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร) และงานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร และใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับกับภารกิจของโรงพยาบาล และสอดคล้องกับบริบท วัฒนธรรม 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. ๒๕๖๗



(นายฐิติกานต์ ณ ปั่น)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่แตง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค  
โรงพยาบาลแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลแม่แตง  
จังหวัดเชียงใหม่

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

วัน/เดือน/ปี : ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

หัวข้อ : นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่แตง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

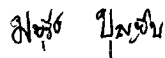
๑. บันทึกลงนามประกาศเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่แตง
๒. ประกาศโรงพยาบาลแม่แตง เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่แตง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
๓. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ
๔.  เว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่แตง

Linkภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง





(นางมยุรีย์ บุญยืน)

(นางสาวอัญมณี สืออ)

เจ้าพนักงานธุรการ

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายนิติกร ใหม่ศรี)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗