



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสามง่าม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA นั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลสามง่าม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสามง่ามดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล (HR) ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาลสามง่าม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้
 - ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(รายเดือน) เพื่อรองรับแผนอัตรากำลัง Service plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)
 - ๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(รายเดือน) เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 - ๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป
๒. ด้านการสรรหา (Recruitment) คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล (HR) ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรหาคน เพื่อภารกิจขององค์กร และสอดคล้องกับบริบทวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาล
 - ๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง FTE โดยการสรรหา ประสานงานดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคคลมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป
 - ๒.๒ การดำเนินการสรรหาโดยวิธีหลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้
 - ๒.๒.๑ ขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
 - ๒.๒.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
 - ๒.๒.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว / จ้างเหมาบริการ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และหน่วยงานต่าง ๆ

๒.๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถ หลากหลาย และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานและไม่เป็นผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. **ด้านการพัฒนา (Development)** คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล (HR) จะดำเนินการวางแผน พัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร และเครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับกับภารกิจของโรงพยาบาล และสอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนารายบุคลากร ในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานบริหาร บุคคล (Human Resource Development System:HRDS)

๓.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๓.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔. **ด้านการรักษาไว้ (Retention)** คณะกรรมการทรัพยากรบุคคล (HR) มีแผนกลยุทธ์ด้านการ บริหารบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานพนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องการ ทำดี

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แจกเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและ ทันสมัยเสมอ

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่นให้ความรู้เกี่ยวกับการลา การ มาปฏิบัติหน้าที่

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนเงินเดือนประจำปี

๕. **ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)** ผู้ปฏิบัติหน้าที่ กลุ่มงานต้นสังกัด งานบริหารงานบุคคล HR ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการ รับทราบข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่าง มีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบ วินัย และข้อบังคับ หาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน)ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (HR) และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณหรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการลาออก โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างต่าง ๆ รายวัน /รายคาบ สิทธิสวัสดิการคือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ ๑๑ พตส

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ เช่น นโยบายโรงพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ กบข กสจ พรบ ประกันสังคม สิทธิการลา ค่าตอบแทน ณ.๑๑ และ พตส

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น พ.ศ. ๒๕๖๑ ,หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๘๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับ ความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘๐.๗/ ว.๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๑ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒),เครื่องราชอิสริยาภรณ์

ทั้งนี้ให้คณะกรรมการบริหารบุคคล รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปี เมื่อสิ้นปีงบประมาณ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔



(นายสุธี เชิดชูตระกูลศักดิ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามง่าม