



ประกาศโรงพยาบาลหนองไผ่  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลหนองไผ่  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

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

โรงพยาบาลหนองไผ่ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลดังนี้ คือ

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

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

**แนวทางปฏิบัติดังนี้ คือ**

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่ง ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้า ของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป

**๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)**

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคลากร ตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดี เพื่อภารกิจของโรงพยาบาล

**แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้**

๒.๑ จัดทำ และดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหา มีการประสานงานการดำเนินการระดับ

จังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/ รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีหลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒. ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/ รายคาบ และรับประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลหนองไผ่ และทำหนังสือขอความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอหนองไผ่ และสำนักงานเทศบาลตำบลหนองไผ่ ประกาศเสียงตามสายเพื่อประชาสัมพันธ์

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรร จากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครคัดเลือก

### ๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำขอมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

#### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ และลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

##### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตรทุกรอง ๖ เดือน
- ๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า ในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร
- ๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศ งานทรัพยากรบุคคล ให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน
- ๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และส่งคัดเลือก คนดีศรีสาธารณสุข/ ข้าราชการพลเรือนดีเด่น/ คนดีศรีโรงพยาบาลหนองไผ่ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากร กับ โรงพยาบาลหนองไผ่
- ๔.๕ เสริมสร้าง และให้ความรู้เกี่ยวกับ วินัย และการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัยให้กับบุคลากรได้รับทราบ และถือปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- ๔.๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ข้าราชการ/ พนักงานราชการ/ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ ลูกจ้างชั่วคราว ในโรงพยาบาลหนองไผ่ ได้ปฏิบัติเป็นไปอย่างเป็นธรรม โปร่งใส

#### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

##### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด หรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว
- ๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ และของกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

## ๖. ด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลหนองไผ่ ต้องดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรในระหว่างการปฏิบัติงาน/ เกษียณ หรือตายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจาก ราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ , พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สวัสดิการ ดังนี้ คือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสวัสดิการค่าตอบแทน ๓.๑๑, ๓.๑๒ และ พตส.

๖.๓ การให้ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้ โดยงานการเจ้าหน้าที่ เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ สวัสดิการต่าง ๆ เช่น พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข, สิทธิการลา, ค่าตอบแทนต่าง ๆ

๖.๔ การดูแลสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือ เบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๗๘ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงิน ช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือ ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้น แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสวัสดิการหลังการเกษียณ งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเก็บข้อมูลเอกสารส่งให้ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ เพื่อดำเนินการเสร็จต่อเนื่องและได้รับเงินบำนาญในเดือน ตุลาคม

๖.๖ โครงการตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรในโรงพยาบาล

๖.๗ โครงการพัฒนาบุคลากรต้นแบบด้านคุณธรรม โรงพยาบาลหนองไผ่ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ พอเพียง มีวินัย สุจริต จิตอาสา

ทั้งนี้ ให้กลุ่มงานบริหารทั่วไป ดำเนินการติดตามรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ หลังจากสิ้นปีงบประมาณ ๒๕๖๘

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๘

  
(นายสมรฐ์ ศรีตระกูล)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองไผ่