



## ประกาศโรงพยาบาลบางกรวย

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางกรวย ประจำปี ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการพ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อรองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) โดยผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลบางกรวยจึงขอกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางกรวย ดังนี้

### ๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human and Resource Planning)

ดำเนินการวางแผนกรอบอัตรากำลังบุคคลของโรงพยาบาล โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังในระยะ ๑ ปี และระยะ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งของข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง service plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศตามนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

### ๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะ และเลือกสรรคนเก่งและคนดี เพื่อปฏิบัติตามภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติมีดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE การสรรหา นั้นมีการประสานงานและมีการดำเนินการระดับจังหวัด โดยการสรรหา มีการประสานงานกับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทนหรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนร่วมกัน (ยกเว้น การสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน / รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลายเป็นธรรมชาติ และมีความโปร่งใส ดังนี้

๑. ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารทรัพยากรบุคคลตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒. ประกาศรับย้าย/รับโอนให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ การบริหารตามนโยบายบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓. ประกาศรับสมัครคัดเลือก เพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบางกรวยและประชาสัมพันธ์ไปยังที่ว่าการอำเภอบางกรวยและท้องถิ่นอำเภอบางกรวย

๔. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถหลากหลายด้าน เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

### ๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อให้เป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง และพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ และเกณฑ์การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and development road map) เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

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

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นรายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลให้ไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และมีการยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตรในรอบ ๖ เดือน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งเวียนให้ทราบในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personal Information System : DPIS) ให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี ต้นแบบคนคุณธรรม และมอบเกียรติบัตรให้กำลังใจ และส่งเข้ารับการคัดเลือกระดับจังหวัด ระดับเขต และกระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น พ่อดีเด่น คนดีศรีสาธารณสุข บุคคลต้นแบบ คนดีศรีสาธารณสุขโรงพยาบาลบางกรวย ต้นแบบคนดีด้วยหัวใจ ต้นแบบทำงานเป็นจิตอาสาด้วยหัวใจ ต้นแบบทำดีวันนี้มีคนชม ต้นแบบพร.ในดวงใจ เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรภายในองค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียนและร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

## ๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กลุ่มงานด้านต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและข้อบังคับ หากมีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อการเลื่อนไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงที่สูงขึ้น ในแต่ละระดับให้มีการดำเนินงานร่วมกันกับจังหวัดตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

## ๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

จัดให้มีระบบการดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ จัดให้มีแผนการสื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศก่อนการปฏิบัติงาน การซักซ้อมความเข้าใจระหว่างการทำงาน และการเตรียมความพร้อมก่อนการเกษียณอายุราชการ โดยการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รายเดือน/รายวัน/รายคาบ ตามสิทธิสวัสดิการดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้าการเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ ดูแลรักษาสวัสดิการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

๖.๓ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ.๑๑ ฉ.๑๒ และพ.ต.ส.

๖.๔ การให้ข้อมูลความรู้แก่เจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศและการให้ความรู้ โดยงานเจ้าหน้าที่ด้วยการประชุมชี้แจงและแจกแผ่นพับให้ความรู้ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม สิทธิการลา ค่าตอบแทน ฉ.๑๑ ฉ.๑๒ พ.ต.ส. และอื่นๆ


๖.๕ การดูแลสิทธิ สวัสดิการ ระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น พ.ศ.๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่องการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นให้แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ให้แก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหาย จากการให้บริการสาธารณสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒) และอื่นๆ

๖.๖ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปฐมนิเทศผู้เกษียณ โดยการให้ความรู้เรื่อง สิทธิ สวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี

ทั้งนี้ ให้งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายกวิตม์ ชื่อมั่น)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางกรวย