



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลตะโหมด ตำบลแม่ขี อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง ๙๓๑๖๐

ที่ พท ๐๐๓๓.๓๐๑/๖/ ๕๑๓

วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความเห็นชอบลงนามในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และขออนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหมด

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มุ่งเน้นให้หน่วยงานเป้าหมายให้ความสำคัญและรวมพลังในการเปิดเผยข้อมูลและการให้บริการสาธารณะผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงานเป็นหลัก ภายใต้แนวคิด “จุดพลังแห่งความร่วมมือ” (The Power of Collaboration) ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ จึงขอส่งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตะโหมด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ มาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในประกาศฯดังกล่าว ดังรายละเอียดประกาศฯ ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลตะโหมด ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗ ขออนุญาตนำประกาศฯดังกล่าว ขึ้นเผยแพร่ผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลตะโหมด และช่องทางอื่นๆ รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์

(นางวันดี ชนะสิทธิ์)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

-รับทราบ/อนุญาต

(นายวิชัย สว่างวัน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหมด



ประกาศโรงพยาบาลตะโหมด

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตะโหมด ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗

ด้วยโรงพยาบาลตะโหมดมีความมุ่งมั่นในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรและอัตรากำลังคนที่มีคุณภาพ ซึ่งโรงพยาบาลตะโหมดถือว่าบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญ และมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร และควรมีการบริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจตามวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง สร้างเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม เพื่อป้องกันการกระทำที่มีขอบ ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายระเบียบวินัยเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น โรงพยาบาลตะโหมดจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอกำหนดประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลตะโหมด ในด้านต่างๆ ดังนี้

**๑.ด้านการวางแผนกำลังคน**

ทีมบริหารงานบุคลากร HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง เพื่อบริการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan มีการจัดทำแผนกำหนดตำแหน่งเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการ

**๒.ด้านการสรรหา**

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งคนดี เพื่อภารกิจของหน่วยงาน

**แนวทางการปฏิบัติดังนี้**

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(รายวัน,รายคาบ) ให้ทันและสูญเสียอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข(FTE)

๒.๒ รับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุเข้าเป็นลูกจ้างชั่วคราว (รายวัน,รายคาบ) โดยประกาศผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลตะโหมด เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน

๒.๓ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และมีความหลากหลาย เพื่อให้สามารถหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

### ๓.ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคลากร HRD ให้การดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน,เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการลาออก โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกประเภท สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ. ๑๑ และ พ.ต.ส. แผนการให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ที่บรรจุใหม่โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่างๆ เช่น พรบ., ประกันสังคม, กสจ., กบข., สิทธิการลาสิทธิได้รับค่าตอบแทน ฉ.๑๑ สิทธิได้รับเงิน พ.ต.ส.

### ๔.ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๑ มีการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและโครงสร้างองค์กร

๔.๒ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน และมอบหมายหน้าที่ตามความรู้ความสามารถและข้อกฎหมาย

๔.๓ มีการส่งเสริมระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ราชการรายบุคคล ที่เป็นธรรมเพื่อใช้ในการประกอบการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่ง หรือเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น

### ๕.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง

ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและแผนการปรับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาลตะโหนด

๕.๑ จัดทำสมรรถนะของบุคลากร และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นเงินเดือนและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผน การพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน

๕.๒ มีเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร

๕.๓ จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

### ๖.ด้านการพัฒนาบุคลากร

๖.๑ จัดทำแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาลตะโหนด

๖.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายงานตามสมรรถนะ แผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการคนและคนเก่งขององค์กร

๖.๓ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของโรงพยาบาลตะโหนด

๖.๕ มีการพัฒนางานด้านการจัดการความรู้ องค์กรความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้การถ่ายทอด

ความรู้การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๖.๖ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๗.ด้านการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากรให้มีความสุขและปลอดภัยในการทำงาน

๗.๑ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้เกิดความสุขและสุขอนามัยที่ดีในการปฏิบัติงาน

๗.๒ จัดหาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม มุมพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม

๗.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ

๗.๔ สนับสนุนกิจกรรมหรือโครงการทางด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ เพื่อให้สอดคล้องกับการสร้างเสริมสุขภาพในวิถีปฏิบัติขององค์กรและพฤติกรรมสุขภาพของแต่ละบุคคล

๘.ด้านการสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

๘.๑ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม/หลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๘.๒ ส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กร

๘.๓ ส่งเสริมยกย่องเชิดชูความดี มีคุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีของบุคลากรและหน่วยงาน

๘.๔ ด้านการพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ

๘.๕ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๘.๖ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๘.๗ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อการรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๘.๘ ให้มีการปรับปรุงข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศของโรงพยาบาลตะโหมด

๙.การใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลตะโหมดมีแนวทางโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงานสอนงานพัฒนางานตลอดจนควบคุม กำกับดูแลและให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๙.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจหน้าที่ที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๙.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกชั้นตอน เช่นมีการมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด ถ้าหากผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปรับปรุง ก็จะมีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากรตามตำแหน่ง

๙.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และควบคุมกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้

## ๑๐. ด้านการรักษาไว้

ทีมบริหารงานบุคคล HR มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายวันที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑๐.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๑๐.๒ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมทำดี ชื่นชม เชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม บุคคลต้นแบบ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข, และบุคคลต้นแบบตาม MOPH และอัตลักษณ์ของโรงพยาบาล เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗



(นายวิชัย สว่างวัน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาชัยสน รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลตะโหมด