



ประกาศโรงพยาบาลยางชุมน้อย  
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลยางชุมน้อย ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลยางชุมน้อย จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

โรงพยาบาลยางชุมน้อยวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๑ ปี และ ๓-๕ ปี ให้มีความเหมาะสม

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

**๒. ด้านการสรรหา**

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ดำเนินการจัดสรรหาให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส วิธีการเป็นขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันประกาศรับ โอน รับย้าย ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถเป็นธรรมและโปร่งใส

**๓. ด้านการพัฒนา**

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับกับภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงพยาบาลและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ

พัฒนา

๓.๑ จัดทำแผนการพัฒนาศูนย์บริการประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการ

๓.๒ ดำเนินงานตามแผน

๓.๓ ประเมินผลการดำเนินงานและนำมาปรับเพื่อดำเนินการในปีถัดไป

**๔. ด้านการเก็บรักษาไว้**

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการจัด  
ปฐมนิเทศ มีกระบวนการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔.๓ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้มาปฏิบัติงานใหม่

๔.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม โปร่งใสผ่านรูปแบบ

คณะกรรมการ

**๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน**

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม

แนวทางการปฏิบัติ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับ

๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ.๑๑ และ พ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์

๕.๔ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง

ทั้งนี้ จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายชำนาญ สมรมิตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยางชุมน้อย