



ประกาศโรงพยาบาลเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

.....
เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติ
ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑
- ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
(Integrity and Transparency Assesment : ITA) นั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลเชียงใหม่ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้
เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไป
ตาม หลักเกณฑ์การกำหนดอัตรา FTE ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ,
พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เพื่อรองรับการจัดทำแผน
อัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง
สาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อ
การปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับ
ของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และ
เลือกสรร คนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหา ข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการ
สรรหา มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตาม
การบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว
รายวัน/รายคาบ/ จ้างเหมาบริการ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงาน
บุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็น ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ/จ้างเหมาบริการ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็น ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ/จ้างเหมาบริการ โดย ประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และประชาสัมพันธ์อื่นๆ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้ผลิตสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตาม นโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนา (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HR มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการ และลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๒ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปี อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรม ทำดี ชื่นชม เชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม บุคคลต้นแบบ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข และบุคคลต้นแบบตาม MOPH และอัตลักษณ์ของโรงพยาบาล เป็นต้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๓ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากร เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมสรุปข้อมูล และรับนำเสนอ ผู้บังคับบัญชา พิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HR กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด หรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวง สาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HR ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากร ระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณหรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็น ระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนรายวัน/รายคาบ จ้างเหมาบริการ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน เช่นค่าตอบแทนพิเศษกรณีไม่ทำเวชปฏิบัติ ส่วนตัว เงินพ.ต.ส. ค่าตอบแทน ฉ.๕, ฉ.๑๑

๖.๒ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ สิทธิการลาประเภทต่างๆ , กสจ., กบข. พรบ.ประกันสังคม, ค่าตอบแทนอื่น

๖.๓ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมภพ เมืองชื่น)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงใหม่