



ประกาศโรงพยาบาลท่าเรือช้าง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่าเรือช้าง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity Transparency Assessment: ITA)

โรงพยาบาลท่าเรือช้างจึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

โรงพยาบาลท่าเรือช้างวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๑ ปี และ ๓ – ๕ ปี ให้มีความเหมาะสม

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

๒. ด้านการสรรหา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานข้าราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ดำเนินการจัดสรรให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส วิธีการเป็นขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน ประกาศรับโอนรับย้าย ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเป็นธรรมและโปร่งใส

๓. ด้านการพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับกับภารกิจของโรงพยาบาลและเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงพยาบาลและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๑ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการพัฒนา

๓.๒ ดำเนินงานตามแผน

๓.๓ ประเมินผลการดำเนินงานและนำมาปรับเพื่อดำเนินการในปีถัดไป

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการจัดปฐมนิเทศ มีกระบวนการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวปฏิบัติ

- ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี
- ๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
- ๔.๓ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้มาปฏิบัติงานใหม่
- ๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องคนดี
- ๔.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม โปร่งใสผ่านรูปแบบคณะกรรมการ

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม

แนวปฏิบัติ

- ๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับ
- ๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ.๑๑ และ พ.ต.ส.
- ๕.๓ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์
- ๕.๔ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง

ทั้งนี้ ให้ติดประกาศนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๑๗/ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายฉอชญา วิเชียร)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ (สาขาอายุรกรรม) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าโรงช้าง