



ประกาศโรงพยาบาลโพทะเล  
เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ITA นั้น

ในการนี้โรงพยาบาลโพทะเล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลโพทะเล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (HUMAN RESOURCE PLANNING) ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข ดังนี้
  - จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อรองรับแผนอัตรากำลัง Service plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)
  - จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อใช้สรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
  - จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป
๒. ด้านการสรรหา (RECRUITMENT) ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนเก่งคนดีเพื่อภารกิจขององค์กร
  - จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง FTE โดยการสรรหา ประสานงานดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคคลมาทดแทนหรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป
  - ดำเนินการสรรหาโดยวิธีหลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้
    - ขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด

/ประกาศ...



- ประกาศรับย้าย / รับโอน ให้เป็นไปตามเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารที่เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด
  - ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว / จ้างเหมาบริการ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และหน่วยงานต่างๆ
  - แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลาย และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงานและไม่ใช่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
๓. ด้านการพัฒนา (DEVELOPMENT) ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล แนวทางปฏิบัติ ดังนี้
- ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคล
  - จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
  - พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
  - ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง
  - จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัด
๔. ด้านการรักษาไว้ (RETENTION) ทีมบริหารงานบุคคล HR จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร
- จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมและมอบเกียรติบัตรในรอบ ๖ เดือน
  - จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
  - ปรับฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้ถูกต้องเสมอ
  - จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ คนคุณธรรม บุคคลต้นแบบ มอบเกียรติบัตรและส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง
  - เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย
  - ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี
๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (UTILIZATION)
- ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ
  - การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ
๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ทีมบริหารงานบุคคล HR ดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากร ระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว / รายวัน / รายคาบ

/แผนความ...

- แผนความก้าวหน้าการเลื่อนระดับของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ
- แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการ ฉ๑๑ ฉ๑๒ และ พ.ต.ส.
- การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้ และสวัสดิการ ได้แก่ กบข. ปกส. สิทธิการลา ค่าตอบแทน ฉ๑๑ พ.ต.ส. เป็นต้น
- การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น พ.ศ. ๒๕๖๑
- การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังออกราชการ ได้แก่ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น
- กิจกรรมมอบเกียรติคนต้นแบบคุณธรรม คนดีศรีสาธารณสุข ต้นแบบตาม MOPH ต้นแบบตามอัตลักษณ์โรงพยาบาล

ทั้งนี้รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗



(นายพนม ปทุมสูติ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)  
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล



แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลโพทะเล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

แผนงาน	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยงานที่รับผิดชอบ
ด้านการวางแผนกำลังคน	มีแผนรองรับอัตรากำลัง ๑ - ๕ ปี เพื่อรองรับแผนอัตรากำลัง Service plan	เพื่อพัฒนาตามแผนและสืบสอดตำแหน่งสร้าง ความต่อเนื่องในองค์กร	ทีมบริหารงานบุคคล HR คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล
ด้านการสรรหา	มีแผนอัตรากำลังให้ สอดคล้องเพียงพอกับ ภารกิจหลัก	หน่วยงานมีบุคลากร เพียงพอกับภาระงานตาม กรอบ FTE	ทีมบริหารงานบุคคล HR คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล
ด้านการพัฒนา	บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ทักษะ พร้อม รองรับบริการเปลี่ยนแปลง	แผนพัฒนาบุคลากร	คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล หน.กลุ่มภารกิจ
ด้านการรักษาไว้	ระบบค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ สนับสนุน ความก้าวหน้าของ บุคลากร	อัตราการคงอยู่ของ บุคลากร	คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล หน.กลุ่มภารกิจ
ด้านการใช้ประโยชน์	พัฒนาบุคลากรคุณธรรม ความโปร่งใส	ประเมินคุณธรรมความ โปร่งใสภาครัฐ ITA	คณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล หน.กลุ่มภารกิจ

*นพ.*

(นายพนม ปทุมสูติ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)  
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล