



บันทึกข้อความ

โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
เลขที่รับ 1627
วันที่ 20 ก.พ. 2567
เวลา.....น.

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ โทร ๘๒๓๙

ที่ ขพ ๐๐๓๓.๒๐๓.๔/ ๕๕ วันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง นโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปี ๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ตามหนังสือโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ที่ ขพ ๐๐๓๓.๒๐๑.๑/ว ๑๑๒๘ ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แจ้งกำกับและติดตามตัวชี้วัดการดำเนินการจัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของหน่วยงานโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้มอบหมายให้ดำเนินการตามตัวชี้วัดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment) หรือ MOPH ITA ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ นั้น

ในการนี้ เพื่อดำเนินการตามตัวชี้วัด “Moit6 ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล” ตามการกำกับติดตามตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงกำหนดนโยบายและแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามประกาศ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

(นายกานต์ ชีระสัมพันธ์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ

อนุมัติ
ลงนามแล้ว

(นางสาวปัทมพันธ์ อนันตาทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

20 ก.พ. 2567



ประกาศโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ ดังนี้

๑. การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร

วางแผนอัตรากำลังขององค์กร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง (Full-time equivalent; FTE) ของกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดเพื่อภารกิจขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานขององค์กร โดยมีการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๒ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากร หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยการวางแผนการสรรหาร่วมกัน

๑.๓ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน โดยประกาศทางเว็บไซต์หน่วยงาน

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจขององค์กร และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๒. การปฏิบัติงาน และประเมินผลการปฏิบัติงาน

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบโดยมีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้ ๑) มีการมอบหมายหน้าที่และกระจายอำนาจ เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว รวดเร็ว และเหมาะสม กับภารกิจขององค์กร ๒) มีการแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ๓) มีการควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ๔) มีการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง ที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการปฏิบัติงาน (Performance-based) โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๒.๒ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน โดยมีการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ยึด หลักสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๓. การพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะ และเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

วางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถ รองรับภารกิจขององค์กร และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร และเป็นไปตาม นโยบายของการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และ แผนการคัดเลือกบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความ ต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามยุทธศาสตร์ขององค์กร

๓.๒ จัดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวระเบียบ วินัย สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๔ จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) รวมถึงแผนการประเมิน เลื่อนระดับของข้าราชการ

๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทน

ดูแลด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของหน่วยงาน

๔.๒ จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ดี สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีแผนชดเชย การบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน

๔.๓ มีแผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ

๔.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการ จ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ. ๒๕๖๑, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับ

ความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒) และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เป็นต้น

๕.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ การปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ ให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ เป็นต้น

๕. การส่งเสริมความสุข ความผูกพัน และการรักษาบุคลากรให้ยึดมั่นในองค์กร

มีการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความสุข ความผูกพันของบุคลากร และการรักษาบุคลากรไว้ โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีกิจกรรมเชิงรุกเกี่ยรติบุคลากรต้นแบบ บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น รวมถึงมีการมอบเกียรติบัตร เพื่อสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวก และเป็นต้นแบบในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาการและการให้บริการ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรต่อองค์กรในระยะยาว

๕.๒ จัดให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๕.๓ จัดให้มีการประเมินผลด้านการบริหารและพัฒนาบุคลากร ซึ่งประกอบด้วย ความสุข ความผูกพัน และความพึงพอใจ ของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๖. การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร

ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความโปร่งใส สอดคล้องกับหลักคุณธรรม (Merit-based) มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ คำนึงถึงหลักความคุ้มค่า ให้ความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดให้มีกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนา เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม

๖.๒ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นางสาวปัทมพันธ์ อนันตาทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ด้าน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๑. การวางแผน อัตรากำลัง การสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร	เพื่อให้องค์กรมีกำลังคนในการ ปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อภาระงาน	จัดทำแผนอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับภาระงานขององค์กร และสรรหา และบรรจุบุคลากร ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีอัตรากำลัง ตามกรอบ (FTE ๘๐%)	ร้อยละ ๘๐	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
๒. การปฏิบัติงาน และประเมินผล การปฏิบัติงาน	เพื่อให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานและเลื่อน เงินเดือนอย่างเป็นธรรม	ผลการปฏิบัติงานทุก ๖ เดือน หรือตามระยะเวลาที่กำหนดของ บุคลากรแต่ละประเภทโดยยึดหลัก สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การประเมิน	ร้อยละ ๘๐	กลุ่มงาน ทรัพยากรบุคคล
๓. การพัฒนาบุคลากร ตามสมรรถนะ และเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ	เพื่อพัฒนาบุคลากรตามสายอาชีพ	จัดทำแผนและจัดสรรงบประมาณ ในการพัฒนาบุคลากรเฉพาะทาง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนเฉพาะทาง	ร้อยละ ๗๐	คณะกรรมการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	เพื่อปฐมนิเทศบุคลากร ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่ให้มี ความพร้อมในการปฏิบัติงาน	ปฐมนิเทศบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงานใหม่	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าปฏิบัติงาน ใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ	ร้อยละ ๘๐	คณะกรรมการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	เพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการ พัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)	จัดทำแผนพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)	ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ร้อยละ ๘๐	คณะกรรมการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล

ด้าน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๔. การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการ และ ค่าตอบแทน	เพื่อสนับสนุนสุขภาพที่ดีของบุคลากร	การตรวจสุขภาพประจำปีของหน่วยงาน	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๘๐	๑. กลุ่มงาน อาชีวเวชกรรม
	เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	พัฒนาและรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรและมีแผนขจัดเคชการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน	จำนวนการเกิดอุบัติเหตุขณะปฏิบัติงานของบุคลากร	๐ ครั้ง	๒. กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล
			ร้อยละของบุคลากรที่บาดเจ็บจากการปฏิบัติงานได้รับการดูแลที่เหมาะสม	ร้อยละ ๑๐๐	๓. กลุ่มงานสุขศึกษา ๔. คณะกรรมการ ENV
			ร้อยละของสิ่งแวดลอมในการปฏิบัติงานที่เป็นจุดเสี่ยงได้รับการแก้ไข	ร้อยละ ๑๐๐	๕. คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. การส่งเสริมความสุขความผูกพัน และการรักษาบุคลากรให้ยึดมั่นในองค์กร	เพื่อสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงบวก และยกย่องบุคลากรต้นแบบ	กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรต้นแบบ บุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น รวมถึงมีการมอบเกียรติบัตร	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับเกียรติบัตรผู้มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น	ร้อยละ ๕	คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
	เพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร	กิจกรรมที่เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ระดับความสุขและความผูกพันของบุคลากร	มากกว่า ๓.๖๖ คะแนน	คณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ด้าน	วัตถุประสงค์	กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
๖. การส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และวินัยของบุคลากร	เพื่อส่งเสริมค่านิยม จรรยาบรรณ วิชาชีพ คุณธรรม จริยธรรม และ มุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน	กิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งเสริม ด้านคุณธรรม จริยธรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม ในวันสำคัญ	ร้อยละ ๗๐	คณะกรรมการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล
	เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของ บุคลากรเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	กิจกรรมการให้ความรู้เกี่ยวกับข้อปฏิบัติ และวินัยแก่บุคลากร	จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	๐ เรื่อง	งานนิติการ



(นายกานต์ ชีระสัมพันธ์)

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ



(นางสาวปัทมพันธ์ อนันตาทวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

๒๑ ก.พ. ๒๕๖๗