

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการ  
โรงพยาบาลพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช  
ตามประกาศโรงพยาบาลพระพรหม  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๔  
สำหรับหน่วยงานในราชการของโรงพยาบาลพระพรหม

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

วัน/เดือน/ปี : 31 มี.ค. 2565

หัวข้อ : ลงนามในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพระพรหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และ 100 บาท  
เผยแพร่ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์-100 โรงพยาบาลพระพรหม

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

หมายเหตุ

1. ประกาศโรงพยาบาลพระพรหม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
โรงพยาบาลพระพรหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวณัฐชา บุญพันธ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ

วันที่ 31 มี.ค. 2565

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายพิศาล ถาวรวงษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระพรหม

วันที่ 31 มี.ค. 2565

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายธนิตย์ ชื่นพงศ์)

เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์

วันที่ 31 มี.ค. 2565



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพระพรหม อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช

ที่ นศ ๐๐๓๒.๓๐๑ (๒๐)/ ๓๐๒

วันที่ ๓๐ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง ลงนามในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลพระพรหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และขออนุญาตเผยแพร่ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพระพรหม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระพรหม

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (More open, to more transparent : MOPH ITA ๒๐๒๒) โรงพยาบาลพระพรหม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้

ในกรณีนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพระพรหม ดำเนินการจัดทำประกาศโรงพยาบาลพระพรหม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลพระพรหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพระพรหม และขออนุญาตนำข้อมูลดังกล่าว เผยแพร่ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลพระพรหม ดังแนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนาม และพิจารณาอนุญาตตามเสนอ

ลงชื่อ.....

(นางสาวณัฐชา บุญพันธ์)  
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ  
เจ้าหน้าที่

เรียน ผอ.รพ. พระพรหม

(นางสาวจุฑารัตน์ ตำปาน)  
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ  
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

- ทราบ อนุญาต  
 ทราบ ไม่อนุญาต

ลงชื่อ.....

(นายพิศาล ถาวรวงษ์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระพรหม



**ประกาศโรงพยาบาลพระพรหม  
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลพระพรหม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลพระพรหม จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักการสำคัญ ประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based)
๒. หลักสมรรถนะ (Competency-based)
๓. หลักผลงาน (Performance-based)
๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

โดยการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพระพรหม จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD โรงพยาบาลพระพรหม ซึ่งมีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับพันธกิจ แผนพัฒนาบุคลากร โครงสร้างองค์กรและทรัพยากรโรงพยาบาล มีการสรรหา การเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้และทักษะ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อบริการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

/๑.๓ จัดทำ...

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

**๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข fte โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไปโดยมีการวางแผนการสรรหาาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย

๒.๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตาม นโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ โรงพยาบาลพระพรหม ปิดประกาศบอร์ดประชาสัมพันธ์โรงพยาบาลพระพรหม และประชาสัมพันธ์ทางช่องทางอื่นๆ

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้ สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

**๓. ด้านการพัฒนา (Development)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็น บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็น การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลพระพรหม และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จะทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบองานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

**๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความ ผูกพันระหว่างบุคลากรกับ องค์กร

๔.๔ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

๔.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบเลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

**๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

**๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน** ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตาย ขณะปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้ คือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ๓๑๑, และ พ.ต.ส.

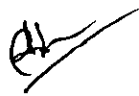
๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กบข สวัสดิการลา, ค่าตอบแทน ๓๑๑, พ.ต.ส. ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้, กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

๖.๖ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี  
จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕/๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายพิศาล ถาวรวงษ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระพรหม