



## ประกาศโรงพยาบาลสันกำแพง

### เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสันกำแพง เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล บริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอ พัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานวิชาชีพ ที่เกี่ยวข้อง สร้างเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และป้องกันการกระทำผิด ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายระเบียบวินัยเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพมาตรฐานที่กำหนดจึงออกประกาศนโยบายการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสันกำแพงดังนี้

#### โรงพยาบาลสันกำแพงจัดให้มีการวางระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

ข้อ ๑ การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุบุคลากร ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะตามที่กำหนด และให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้กับโรงพยาบาล

ข้อ ๒ การพัฒนาบุคลากร ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้พร้อมรับภารกิจและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสันกำแพง โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

ข้อ ๓ การจูงใจและรักษาไว้ ให้มีการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อม ระบบวิธีการทำงานและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและผู้ปฏิบัติในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้มีความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

/ข้อ ๔ การใช้...

ข้อ ๔ การใช้ประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานที่กำกับดูแลตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลากร แนวทางและระเบียบข้อบังคับของ โรงพยาบาล มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานแก่ผู้บริหารทราบโดยเร็ว กำหนดให้ เจ้าหน้าที่ทุกคน มีหน้าที่จะต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับจรรยาบรรณและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดย โรงพยาบาลจะส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายธนิต บรรณสพผล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง



ประกาศโรงพยาบาลสันกำแพง  
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และ  
การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พกส.)  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และการเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และการเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พกส.) สังกัดโรงพยาบาลสันกำแพง เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลสันกำแพงจึงขอประกาศให้หลักเกณฑ์ ดังนี้

**๑. ข้าราชการ**

**๑.๑ เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ**

๑. ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
๒. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีโทษความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๓. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือได้ปฏิบัติราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย
๖. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๗. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๘. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาป่วย / ลากิจ ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และ/หรือ ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ
๙. การมาปฏิบัติงานต้องสแกนนิ้วเข้างานทุกครั้ง เว้นแต่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่
๑๐. มาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง (สาย หมายถึง เกินกว่า ๑๕ นาที ในเวลาที่กำหนดของแต่ละกลุ่มงาน) หากสายเกิน ๑๘ ครั้งในรอบแรก จะถูกตักเตือน โดยได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เกินระดับพอใช้ หากไม่มีการปรับปรุงในรอบสอง จะถูกตักเตือน และไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน หากยังไม่มีการปรับปรุงในรอบต่อไปอีก ให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ.

**๑.๒ ตัวชี้วัดการประเมินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ**

๑. การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
๒. การปฏิบัติหน้าที่ตามตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล / กลุ่มงาน
๓. การรวมกิจกรรมของโรงพยาบาล
๔. การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมของฝ่าย / กลุ่มงาน

ระดับผล...

**ระดับผลการประเมินย่อย (ข้าราชการ) โรงพยาบาลสันกำแพง ปี ๒๕๖๗**

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น ๑	๙๗-๑๐๐	๕.๐๐
ดีเด่น ๒	๙๕-๙๖	๔.๗๕
ดีมาก ๑	๙๐-๙๔	๔.๕๐
ดีมาก ๒	๘๕-๘๙	๔.๒๕
ดี ๑	๘๐-๘๔	๔.๐๐
ดี ๒	๗๕-๗๙	๓.๗๕
ดี ๓	๗๐-๗๔	๓.๕๐
ดี ๔	๖๕-๖๙	๓.๒๕
ดี ๕	๖๒-๖๔	๓.๐๐
พอใช้	๖๐-๖๑	๒.๗๕
ควรปรับปรุง/ลาศึกษา	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

**๑.๓ หลักเกณฑ์ประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ**

๑. พิจารณาจากผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่โรงพยาบาลสันกำแพงตั้งแต่ระดับจังหวัดขึ้นไปที่ดีที่สุด ๒ คน (ถ้ามี) โดยจะพิจารณาในแต่ละรอบนั้น ไม่มีการยกยอดไปรอบต่อไป
๒. ทุกกลุ่มงาน มอบวงเงินให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่นในรอบนั้น ร้อยละ ๔.๐
๓. ผู้ที่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบที่ผ่านการกลั่นกรองแล้ว จะได้ ร้อยละ ๔.๐ หรือมากกว่า แต่หากเงินไม่พอให้พิจารณาตามความเหมาะสม (สำหรับผู้ที่ทำประโยชน์ให้โรงพยาบาลสันกำแพง)
๔. การให้ผู้ที่มีผลงานดีเด่น (TOP UP) คิดวงเงินจาก ร้อยละ ๑.๐ ของแต่ละกลุ่มงาน โดยผู้ที่ได้รับต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้
  - ต้องมีส่วนร่วมในงาน HA / ITA / EIA โดยพิจารณาในภาพรวมของ รพ.
  - ต้อง ได้รับแต่งตั้ง หรือ มอบหมายให้ปฏิบัติงาน Project Manager (PM) และ/หรือ Case Manager (CM) และ/หรือ คณะกรรมการต่างๆ
  - ได้รับการชื่นชมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ทั้งจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน โรงพยาบาลสันกำแพง
๕. ผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดของแต่ละฝ่าย ระดับคะแนนรวมต้องไม่เกิน ร้อยละ ๕.๕ (กรณีมีโควตากลาง) ทั้งนี้ควรเหมาะสมกับวงเงินของแต่ละกลุ่มงานด้วย

**๒. ลูกจ้างประจำ**

**๒.๑ เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ**

๑. ผลการประเมินในครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ต่ำกว่า “ร้อยละ ๖๐”
๒. ครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกโทษทางวินัยที่หนักกว่า “โทษภาคทัณฑ์”
๓. ครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ครึ่งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ต้องบรรจุเข้ารับราชการ หรือ ปฏิบัติราชการมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๖. ครึ่งปีที่แล้วมี วันลาป่วย/กิจ ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และ/หรือ ต้องไม่เกิน ๒๓ วันทำการ และ ไม่สายเกิน ๑๘ ครั้ง

**๒.๒ ตัวชี้วัดการประเมินเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ**

- ๑. การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒. การปฏิบัติหน้าที่ตามตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล / กลุ่มงาน
- ๓. การร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาล
- ๔. การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมของฝ่าย / กลุ่มงาน

**ระดับผลการประเมินย่อย (ลูกจ้างประจำ) โรงพยาบาลสันกำแพง ปี ๒๕๖๗**

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น ๑	๘๗-๑๐๐	๕.๐๐
ดีเด่น ๒	๘๕-๘๖	๔.๗๕
ดีมาก ๑	๘๐-๘๔	๔.๕๐
ดีมาก ๒	๘๕-๘๙	๔.๒๕
ดี ๑	๘๐-๘๔	๔.๐๐
ดี ๒	๗๕-๗๙	๓.๗๕
ดี ๓	๗๐-๗๔	๓.๕๐
ดี ๔	๖๕-๖๙	๓.๒๕
ดี ๕	๖๒-๖๔	๓.๐๐
พอใช้	๖๐-๖๑	๒.๗๕
ควรปรับปรุง/ลาศึกษา	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

**๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พทส.)**

**๓.๑ เกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พทส.)**

- ๑. ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้ว ไม่น้อยกว่า ๘ เดือน
- ๒. รอบปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกโทษทางวินัยที่หนักกว่า "โทษภาคทัณฑ์"
- ๓. รอบปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงาน เกินกว่า ๔ เดือน
- ๔. รอบปีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- ๕. รอบปีที่ผ่านมา มีวันลาป่วย/กิจ ไม่เกิน ๔๕ วัน ไม่สายเกิน ๓๖ ครั้ง

**๓.๒ ตัวชี้วัดการประเมินเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พทส.)**

- ๑. การปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง
- ๒. การปฏิบัติหน้าที่ตามตัวชี้วัดระดับโรงพยาบาล / กลุ่มงาน
- ๓. การร่วมกิจกรรมของโรงพยาบาล
- ๔. การมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนกิจกรรมของฝ่าย / กลุ่มงาน

ระดับผล...

ระดับผลการประเมินย่อย (พทส.) โรงพยาบาลสันกำแพง ปี ๒๕๖๗

ระดับ	ช่วงคะแนน	ร้อยละ
ดีเด่น ๑	๙๗-๑๐๐	๕
ดีเด่น ๒	๙๕-๙๖	๔.๗๕
ดีมาก ๑	๙๐-๙๔	๔.๕
ดีมาก ๒	๘๕-๘๙	๔.๒๕
ดี ๑	๘๐-๘๔	๔
ดี ๒	๗๕-๗๙	๓.๗๕
ดี ๓	๗๐-๗๔	๓.๕
ดี ๔	๖๕-๖๙	๓.๒๕
ดี ๕	๖๒-๖๔	๓
พอใช้	๖๐-๖๑	๒.๗๕
ควรปรับปรุง/ลาศึกษา	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗



(นายธนิต บรรสพผล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง