



ประกาศโรงพยาบาลสันกำแพง

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสันกำแพง เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ บริหารจัดการอัตราค่าจ้างให้เพียงพอ 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 ส่งเสริมสุขภาวะและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร มีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน วางแผนเตรียมความพร้อมบุคลากรที่จะดำรงตำแหน่งสำคัญในอนาคต มีการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศบุคลากร มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและปฏิบัติในองค์กรได้รับทราบโดยทั่วกัน มีการชื่นชมเสริมพลัง เพื่อให้มีความผูกพันและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพสูง

/ข้อ ๔ การใช้...

ข้อ ๔ การใช้ประโยชน์ โดยกำหนดให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายในหน่วยงานที่กำกับดูแลตามระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลกร แนวทางและระเบียบข้อบังคับของ โรงพยาบาล มอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากผู้ใดได้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานแก่ผู้บริหารทราบโดยเร็ว กำหนดให้ เจ้าหน้าที่ทุกคน มีหน้าที่จะต้องยึดถือปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับจริยธรรมและระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยโรงพยาบาลจะส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความเข้าใจอันดีและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายธนิต บรรณผล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง

-คู่มือ-

ประกาศโรงพยาบาลสันกำแพง เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พกส.) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ และ การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และ การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พกส.) สังกัดโรงพยาบาลสันกำแพง เป็นไปด้วยความ โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลสันกำแพงจึงขอประกาศใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้

๑. ข้าราชการ

๑.๑ เกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

๑. ในครั้งปีที่แล้วมา มีผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไม่ต่ำกว่าระดับพอใช้หรือร้อยละ ๖๐
๒. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญา ให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่ง หน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
๓. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องได้รับการบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน หรือได้ปฏิบัติ ราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน ก่อนถึงแก่ความตาย
๖. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยในประเทศหรือ ต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๗. ในครั้งปีที่แล้วมา สำหรับผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปปฏิบัติราชการหรือปฏิบัติงานใน ต่างประเทศ ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๘. ในครั้งปีที่แล้วมา ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ โดยมีวันลาป่วย / ลาภัก ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และ/หรือ ไม่เกิน ๒๓ วันทำการ
๙. การมาปฏิบัติงานต้องสแกนนิ้วเข้างานทุกครั้ง เว้นแต่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกสถานที่
๑๐. มาทำงานสายไม่เกิน ๑๘ ครั้ง (สาย หมายถึง เกินกว่า ๑๕ นาที ในเวลาที่กำหนดของแต่ละกลุ่มงาน) หาก สายเกิน ๑๘ ครั้งในรอบแรก จะถูกตักเตือน โดยได้รับการเลื่อนเงินเดือนไม่เกินระดับพอใช้ หากไม่มีการ ปรับปรุงในรอบสอง จะถูกตักเตือน และไม่ได้รับการเลื่อนเงินเดือน หากยังไม่มีการปรับปรุงในรอบต่อไป อีก ให้เป็นไปตามระเบียบ ก.พ.

๑.๒ ตัวชี้วัดการประเมินเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

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

ระดับผล...

ระดับผลการประเมินย่อย (ข้าราชการ) โรงพยาบาลสันกำแพง ปี ๒๕๖๘

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. การให้ผู้มีผลงานดีเด่น (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
๖. หากได้ต่ำกว่า ร้อยละ ๓ ให้มีการพิจารณาในภาพรวมอีกครั้ง

๒. ลูกจ้างประจำ

๒.๑ เกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

๑. ผลการประเมินในครั้งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ต่ำกว่า “ร้อยละ ๖๐”
๒. ครั้งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกโทษทางวินัยที่หนักกว่า “โทษภาคทัณฑ์”
๓. ครั้งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่า ๒ เดือน
๔. ครั้งปีที่ผ่านมา ต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
๕. ต้องบรรจุเข้ารับราชการ หรือ ปฏิบัติราชการมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๔ เดือน
๖. ครั้งปีที่แล้ว มีวันลาป่วย/กิจ ไม่เกิน ๑๐ ครั้ง และ/หรือ ต้องไม่เกิน ๒๓ วันทำการ และไม่สายเกิน ๑๘ ครั้ง

๒.๒ ตัวชี้วัดการประเมินเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ

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

ระดับผลการประเมินย่อย (ลูกจ้างประจำ) โรงพยาบาลสันกำแพง ปี ๒๕๖๘

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

๓. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.)

๓.๑ เกณฑ์การเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป (พกส.)

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 (พกส.)

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

ระดับผลการประเมินย่อย (พกส.) โรงพยาบาลสันกำแพง ปี ๒๕๖๘

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	๖๐-๖๔	๓
พอใช้	๖๐-๖๑	๒.๗๕
ควรปรับปรุง/ลาศึกษา	ต่ำกว่า ๖๐	ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายธนิต บรรณผล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสันกำแพง

.....	ผอ.รพ.	วันที่/..../..
.....	ทนาย/ฝ่าย	วันที่ 11 / กพ / ๖8
.....	ร่าง/ตรวจ	วันที่/..../..
.....	พิมพ์/ทาน	วันที่/..../..