



## ประกาศ โรงพยาบาลบ้านหลวง

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการ กิจการ บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ จึง ขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลบ้านหลวง มุ่งเน้นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสริมสร้าง วัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติการ และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนรับฟังความเห็น และ ข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมี คุณค่าของ องค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่า ด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบ และ แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. ด้านสรรหา

โรงพยาบาลบ้านหลวง ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และ เลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติการกิจของโรงพยาบาล รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและแผน ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ้านหลวง แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับ การกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบ้านหลวง รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตาม กฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

### ๓.ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถ รองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบ่อเกลือได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

#### **แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงาน อย่างมีอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลบ้านหลวง

### ๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ สื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

๔.๖ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

๔.๗ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบ บริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้าง รูปแบบอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้าง รูปแบบการจ้างอื่นๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านหลวง

### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลบ้านหลวง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่าง เป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๓ แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำ ความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านหลวง โดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกัน ผ่าน ช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือ ความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลบ้านหลวง และหน่วยงานในสังกัด จะได้รับเป็นเกณฑ์ การคัดเลือก จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายกมล พรหมลังกา)

นายแพทย์ชำนาญการ ปฏิบัติหน้าที่

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านหลวง