



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๘ ๔๕๖๗ ต่อ ๑๐๕๒๒

ที่ นบ ๐๐๓๒.๒๐๑/๒/..... วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ลงนามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล พระนั่งเกล้า และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล จึงเห็นควรดำเนินการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาล พระนั่งเกล้า รายละเอียดตามประกาศแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบ ขอให้โปรด

๑. ลงนามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. ลงนามในแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ

(นางสาวนิติตา มาสกรี)

หัวหน้ากลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

(นายมณเฑียร เพ็งสมบัติ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า



ประกาศโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม มีความผูกพัน และทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า และดำเนินการตามหลักเกณฑ์ความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparency Assessment : ITA) ประเด็นการกำหนดนโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาวิชาชีพโดยสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาล ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำวิจัย การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ร่วมผลิตแพทย์และบุคลากรสาธารณสุข มุ่งให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความสุขและมีสวัสดิการที่ดี และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการสรรหา

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ให้ความสำคัญการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจและแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยจะดำเนินการผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเป็นประธานกรรมการ เพื่อให้การดำเนินการโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การอบรมผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ อบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกองค์กรและในองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรม ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เช่น รางวัลคนดีศรีพระนั่งเกล้า รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลพยาบาลดีเด่น

๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน ติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

๔.๖ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาและความสามารถของตนเอง

๔.๗ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีเรื่องร้องเรียน ขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างเป็นระบบ แจ่งให้บุคลากรทราบถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง
ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ
รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วย
จรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่เข้ารับการประเมินผลงานทางวิชาการ เพื่อแต่งตั้งให้
ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วถึง
กัน ผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ
จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายมนต์เชียร เฟื่องสมบัติ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า