



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทรศัพท์ ๓๐๕๒๒๕

ที่ นบ.๑๑๓๓.๒๕๖๕ ก/๒ วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล MOI ๖ ผู้บริหาร แสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคลและมีการเผยแพร่ เป็น

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลได้จัดทำร่างนโยบายในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ แล้วเสร็จ จึงขอเสนอ ให้พิจารณาลงนามในประกาศนโยบายดังกล่าว รายละเอียดตามแนบท้ายนี้ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวนิธิตา มาสกรี)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ✓

<input type="checkbox"/> ลงไม้	<input type="checkbox"/> ทราบ	<input checked="" type="checkbox"/> แจ้ง
<input type="checkbox"/> ดำเนินการ	<input type="checkbox"/> อนุมัติ	
มอบ.....		

เรียน ผอ.รพ.

- เพื่อโปรดทราบ
- เพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวโชติมา บุญแสง)
เจ้าพนักงานธุรการ

(นายศักดิ์ อัสภาณ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

30 มิ.ย. 2565



ประกาศโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรในทุกสาขาวิชาชีพโดยสอดคล้องกับ แนวทางการพัฒนาโรงพยาบาล ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทำวิจัย การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ร่วมผลิตแพทย์และบุคลากรสาธารณสุข มุ่งให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีความสุขและมีสวัสดิการที่ดี และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพและการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการสรรหา

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ให้ความสำคัญการสรรหาบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและเลือกสรร คนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจและแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า รองรับนโยบายกระทรวง สาธารณสุข

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยจะดำเนินการผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเป็นประธานกรรมการ เพื่อให้การดำเนินการโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง และสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน ให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ที่เหมาะสม เชื่อมโยงสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล พระนั่งเกล้า โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม การเรียนรู้

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การอบรมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ อบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกองค์กรและในองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การศึกษาดูงาน การถ่ายทอดความรู้ ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ โรงพยาบาล

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๕ จัดกิจกรรม ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เช่น รางวัลคนดีศรีพระนั่งเกล้า รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลพยาบาลดีเด่น

๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน ติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

๔.๖ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาและความสามารถของตนเอง

๔.๗ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีเรื่องร้องเรียน ขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

๕.ด้านการใช้...

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล
อย่างเป็นระบบ แจ้างให้บุคลากรทราบถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วถึงกัน
ผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ
จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายศักดิ์ อัสภาชน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า