



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.๒๕๔๖ 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 จัดทำ...

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตาม กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

### ๓. ด้านการพัฒนา

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

#### แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความ จำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงาน อย่างมืออาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การอบรมผ่าน ระบบอิเล็กทรอนิกส์ อบรมโดยวิทยากรที่มีความรู้จากภายนอกองค์กรและในองค์กร การสอนงานโดยหัวหน้า งาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การศึกษาดูงาน การถ่ายทอด ความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหาร และบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของ โรงพยาบาล

### ๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลและสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรม...



๔.๔ จัดกิจกรรม ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง เช่น รางวัลคนดีศรีพระนั่งเกล้า รางวัลข้าราชการพลเรือนดีเด่น รางวัลพยาบาลดีเด่น

๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน ติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๔.๖ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาและความสามารถของตนเอง

๔.๗ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตาม ช่วงเวลาที่กำหนด หากมีเรื่องร้องเรียน ขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมริบนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาล พระนั่งเกล้า

#### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรทราบถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 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 ๒๓ ก.ย. ๒๕๖๖



(นางณิชาภา สวัสดิ์กานนท์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า