



## ประกาศโรงพยาบาลนาเชือก

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลนาเชือก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการติดตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) โรงพยาบาลนาเชือก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังต่อไปนี้

๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม

๓. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองหรือสังกัดพรรคการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้

๔. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง และกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลนาเชือก ให้ถือปฏิบัติดังต่อไปนี้

### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบทพื้นที่ ตอบสนองยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสอดคล้องสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

๑.๒ จัดทำและปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ และศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เช่น พัฒนารูปแบบการจ้างงาน การสรรหาทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน

๑.๓ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

๑.๔ ติดตาม ประเมินผลความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานในระดับพื้นที่และนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ พัฒนาระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสาร เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกระดับ

/๑.๖ เสริมสร้าง...

๑.๖ เสริมสร้างความร่วมมือของภาคีเครือข่ายกำลังคน และแหล่งผลิตกำลังคน เพื่อให้สามารถกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความต้องการขององค์กรและบริบทองค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม

๒.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรพัฒนาตนเอง ด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ ทั้งในระบบและนอกระบบ

๒.๓ ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.๔ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับในองค์กร

๒.๕ พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมถึงคนเก่ง คนดี เพื่อให้สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๖ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

## ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

๓.๑ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร

๓.๒ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน ทั้งในระดับหน่วยงาน และบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยขององค์กรให้มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๔ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร

๓.๕ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคลากร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก

๓.๖ สนับสนุนให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๓.๗ จัดให้มีระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรับทราบสิทธิประโยชน์ และได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้

## ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

๔.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ และตัวชี้วัดกำกับงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และควบคุม กำกับ ดูแลผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กรณีผู้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และดำเนินการโดยเร็ว

/๔.๒ จัดให้มี...

๔.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือระบบจ้างงานที่เหมาะสมสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน หรือ สอดคล้องกันรวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อพัฒนาระบบงานและบุคลากร

๔.๔ จัดให้มีระบบประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติราชการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติราชการได้เป็นรูปธรรม

๔.๕ จัดให้มีระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อผู้บังคับบัญชาขององค์กร เพื่อสามารถนำข้อมูลไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางสาวทักษิณา จิตเรืองไฟโรจน์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนาเชือก