



ประกาศโรงพยาบาลวงน้อย

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๔

.....

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จด้านการดำเนินการด้านสุขภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิชาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๖๔ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

โรงพยาบาลวงน้อย จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. นโยบาย

มุ่งเน้นพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคคล

แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๖๔ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสรรหา

ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาล รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลวงน้อย

แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๒.๑ จัดทำแผนกำลังอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลวงน้อย รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี
- ๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน
- ๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจนโปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากร โดยองค์กรจะคัดสรร และ สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับนโยบาย กระทรวงสาธารณสุขและแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลแวงน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
- ๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย
- ๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล

๔.ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้มีแผนสืบทอดตำแหน่งการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ จัดทำ / ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้
- ๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร
- ๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลกรให้เป็นปัจจุบัน
- ๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง
- ๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตาม ประเมิน ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค
- ๔.๖ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง
- ๔.๗ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆ ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข และลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรีบนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลแวงน้อย

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้ให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลแวงน้อยโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเตือน สายบัวทอง)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแวงน้อย