



ประกาศโรงพยาบาลบ้านแท่น
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านแท่น
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลบ้านแท่น โดยมุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรเป็นบุคคลที่เก่งงาน บริการดี สามัคคี มีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่องตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในองค์กรในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ได้ตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นบุคคลสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑. ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒. ผู้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับ มีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ปฏิบัติตามระเบียบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสรรหา

โรงพยาบาลบ้านแท่น โดยกลุ่มงานบริหารงานทั่วไปและคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังเพื่อคัดสรรบุคคลที่มีคุณลักษณะที่กำหนด เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของโรงพยาบาล รับรองแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และนโยบายบริหารนักทรัพยากรบุคคล ของกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๔ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบ้านแท่น เพื่อให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน

๒.๒. จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียอัตรากำลังคน

๒.๓. ดำเนินการสรรหา คัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและ สนับสนุนกลยุทธ์ เป้าหมาย และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความโปร่งใส ชัดตรง และมีความ ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคนโดยองค์กรจะ คัดเลือกและสร้างคนเก่งงาน บริการดี สามัคคี มีความสุข ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้ สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานรองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑- ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาภาคตะวันออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑. จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนเก่งงาน บริการดี สามัคคี มีความสุข ที่มี พฤติกรรมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีคุณภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

๓.๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง

๓.๓. จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในระบบ Happinometer ที่มีการ พัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลและหน่วยงานในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็น ปัจจุบัน และมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ ยกย่องชมเชยบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑. จัดทำดำเนินการ และรายงานผลตามแผนพัฒนาบุคลากร โดยสื่อสารให้หน่วยงานใน สังกัดรับรู้

๔.๒. ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะให้กับบุคลากร

๔.๓. จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔. จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นบุคลากรได้รับการคัดเลือกเป็นบุคคล ตัวอย่างหรือบุคคลดีเด่นในตำแหน่งหรือในหน้าที่ในงานของบุคคลนั้น การประพจน์ดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๔.๕. ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและรูปแบบอื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างรูปแบบอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างรูปแบบอื่นๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้น

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลบ้านแพ้น โดยทุกหน่วยงานได้ร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ ให้อำนาจบุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับรู้ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม ติดตาม กำกับดูแลให้ปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑. โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ อย่างเที่ยงธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้นโดยเร็ว

๕.๒. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้ดำเนินการด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และมีการประกาศแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลบ้านแพ้น และหน่วยงานในสังกัดจะได้รับ โดยกำหนดหลักเกณฑ์เป็นเกณฑ์การคัดเลือก

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นางนภัสวรรณ ชนะพาล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้น