



ประกาศโรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้โรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว บริหารบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ ( People Excellence ) ยุทธศาสตร์หลักของแผน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (HOPH Integrity and Transparency Assessment : HOPH ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา**

โรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

**๒. ด้านการพัฒนา**

โรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคคลเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่กำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว

### ๓. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลแก้มเขียว ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทที่มีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนหรือลงในช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน ดีเด่น การคัดเลือกบุคคล และหน่วยงานต้นแบบ การมอบประกาศนียบัตรผู้กระทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับโรงพยาบาลแก้มเขียว

๓.๔ ควบคุมผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำคัญปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดพร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ ข้าราชการ ข้าราชการ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก้มเขียวพิจารณาโดยด่วน

### ๔ ด้านการใช้ประโยชน์

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งถึงช่องทางการรับข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่น ๆ หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก้มเขียวทราบโดยเร็ว

๔.๒ การสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกผลงาน เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลแก้มเขียวเพื่อให้บุคคลเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

### ๕.นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/ค่าตอบแทน

๕.๑ บุคลากรของโรงพยาบาลที่เป็นเจ้าหน้าที่ใหม่จะต้องได้รับการสื่อสารแนวทางวัฒนธรรม องค์กรก่อนการปฏิบัติงาน ทั้งระดับโรงพยาบาล กลุ่มภารกิจระดับหน่วยงานอย่างทั่วถึง

๕.๒ บุคลากรของโรงพยาบาลแก้มเขียวทุกระดับต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ และตำแหน่งตามวาระที่เหมาะสม อย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕.๓ บุคลากรของโรงพยาบาลแก้มเขียว ทุกระดับที่มีผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน องค์กร สนับสนุนหลักความสำเร็จขององค์กรในทุก ๆ ด้าน จะต้องได้รับการเสริมพลัง ยกย่องชมเชย และมอบสิ่งจูงใจ ให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

๕.๔ บุคลากรของโรงพยาบาลแก้มเขียว ทุกคนต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกัน ในทุกกลุ่มทั้งเรื่องการพัฒนาตนเอง การจัดหา/การจัดอัตรากำลังและภาระงานที่เหมาะสม สวัสดิการที่ทั่วถึง และเท่าเทียม สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ เพื่อเกิดบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรที่ดี

๕.๕ บุคลากรของโรงพยาบาลเก้าเลี้ยว จะต้องได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามเกณฑ์ตามตำแหน่ง และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวศิน ทองทรงกฤษณ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเก้าเลี้ยว