



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐจึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลบ้านบึงโดยมุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นคนที่เก่งและมีความสุขให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ความสามารถของบุคลากรตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคลพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสรรหา

โรงพยาบาลบ้านบึงโดยงานธุรการเป็นเลขาดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาลรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบ้านบึงรวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ ดำเนินการสรรหาเลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง และสนับสนุนกลยุทธ์เป้าประสงค์และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กรโดยมีความชัดเจนโปร่งใสยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องขององค์กรผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคนโดยองค์กร จะคัดสรรและสร้างคนดีคนเก่งที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มี ประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่องโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของ หน่วยงานรองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๕๐) และเขตพัฒนาภาคตะวันออกได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนดีคนเก่งที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่าง มืออาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล และหน่วยงานในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้มีแผน สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำ / ดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ สื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรเช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนและหากมี บุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชา-ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตาม ประเมินผลให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานอย่างเสมอภาค-บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมใน การพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๔.๕ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่น ๆ ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบ บริหารบุคคลพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างรูปแบบ

การจ้างอื่น ๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนดหากมีข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่น ๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านบึง

๕. ด้านการใช้ประโยชน์โรงพยาบาลบ้านบึงโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านบึงโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆเป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางหลากหลายช่องทางเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลบ้านบึงและหน่วยงานในสังกัดจะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายชุมพล ดวงดีวงศ์)

สาธารณสุขอำเภอเถิน