



ประกาศโรงพยาบาลหัวหิน  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

บุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กร เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพ และมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาและวิธีการให้บริการของโรงพยาบาลหัวหิน ให้มีประสิทธิภาพ ก้าวสู่ระบบบริการสุขภาพที่มีมาตรฐานระดับสากลและมีคุณภาพและผู้รับบริการพึงพอใจ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลหัวหินจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ภายใต้วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลศูนย์ระดับ P<sup>+</sup> คุณภาพคู่คุณธรรม” เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

**๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและการบริหารอัตรากำลัง**

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดการอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทน และมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง และให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล ภารกิจของโรงพยาบาล และคุณภาพของงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดความเหมาะสมสอดคล้องกับความจำเป็น ปริมาณงาน และสถานการณ์ปัจจุบัน

**๒. ด้านการสรรหา**

๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคลากรเข้ารับราชการ การเลือกสรรพนักงานราชการ การสรรหาเลือกสรรหาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และการคัดเลือกบุคคลเพื่อปฏิบัติงาน เป็นลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลหัวหินและแจ้งประชาสัมพันธ์ในช่องทางอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งและภารกิจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนของส่วนราชการ มุ่งเน้นการบริหารอัตราว่างอย่างมีประสิทธิภาพ มีหลักเกณฑ์ วิธีการ ขั้นตอนในการบรรจุแต่งตั้ง การย้าย การโอน การเลื่อนเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างโปร่งใส เป็นธรรม

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิทยาศาสตร์ ขององค์กรเพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร โดยมีแนวทางการ พัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ด้วยตนเอง โดยการอบรมผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning), การจัดอบรมโดยวิทยากรจากภายนอกองค์กร, การแลกเปลี่ยนความรู้ภายใน องค์กร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ พัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของ โรงพยาบาลหัวหิน

### ๔. ด้านการรักษาไว้

๔.๑ วางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ วางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ประสบการณ์ในงานที่หลากหลาย ในการเตรียมพร้อมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมในการดำรง ตำแหน่งในอนาคต เพื่อป้องกันการขาดแคลนกำลังคนที่มีทักษะ สมรรถนะสูง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและ ประโยชน์ของทางราชการ

๔.๒ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน ราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

๕.๑ ผู้บังคับบัญชาขามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบวินัยและจริยธรรมในการทำงาน

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผล เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านทาง เว็บไซต์ของหน่วยงานและช่องทางอื่นๆ เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูล, การรับสมัครอย่างเท่าเทียม

### ๖. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

๖.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณของเอกสาร สามารถนำมาวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการบริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๖.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร

๖.๓ ปรับปรุงพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร

๖.๔ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพื่อให้ขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการพัฒนาในระบบ ในอนาคต

๖.๕ ให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่าง สม่าเสมอ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

### ๗. ด้านสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ การจัดสวัสดิการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายกำหนดและสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายจิตตรัตน์ เตชะอุทัยพร)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหัวหิน