



ประกาศโรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับประกาศจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ดังนี้

**๑. ด้านนโยบาย**

โรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา มุ่งมั่นพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ให้มีความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าจุดทุกคน มีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

**๒. ด้านการสรรหา**

โรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา โดยฝ่ายบริหารงานทั่วไป และทีม HRD ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาล ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลยิ่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง และสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

### ๓. ด้านการพัฒนา

ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความคล่องตัวในการทำงาน มุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรม มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน รองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สํารวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Learning) และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๓.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบ การพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม เสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริตและจิตอาสา

### ๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

โรงพยาบาลยี่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามแนวทางที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงาน และสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมิน ที่ ก.พ. กำหนดการประเมิน ปีละ ๒ รอบ ดังนี้  
รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม ... ถึง ๓๑ มีนาคม ...)

รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน ... ถึง ๓๐ กันยายน ...)

๔.๒ องค์กรประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนน ร้อยละ ๗๐ และ ๓๐ ตามลำดับ

๔.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการ ตามประกาศจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ ของจังหวัดนราธิวาส ทั้งนี้ ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

๔.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎ ก. พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดนราธิวาส เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพล เรือนสามัญของจังหวัดนราธิวาส

## ๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร

๕.๒ ส่งเสริม ให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๕.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๕.๔ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากร จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร

๕.๕ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารงานบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายอดุลย์ เร็งมา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยี่งอเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา