



**ประกาศโรงพยาบาลแก่งกระเจาน**  
**เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖**

โรงพยาบาลแก่งกระเจาน ได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีความมุ่งมั่นที่จะบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรม สอดคล้องเจตนารมณ์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น และเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแก่งกระเจานจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

**๑. ด้านการสรรหา**

**เป้าประสงค์**

สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการวางแผนกำลังคน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร เพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ เชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของบุคลากรตามท้องที่องค์กรคาดหวัง

**กลยุทธ์**

๑. ทบทวนและปรับปรุงระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและภารกิจขององค์กร

๒. นำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการบริหารผลตอบแทน

๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

๔. จัดทำแผนการบริหารตำแหน่งงานและการบริหารจัดการคนดี คนเก่งขององค์กร

## ๒. ด้านการพัฒนา

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กรตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์กร
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงานและสายงานตามสมรรถนะ แผนการบริหารตำแหน่งงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายงานและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการฝึกอบรม
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ อุทิศตนเพื่อองค์กร และปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน มาตรฐาน ข้อกำหนด และประมวลจริยธรรม
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

## ๓. ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

### เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสารสามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

### กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบและเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรให้รองรับการพัฒนาระบบในอนาคต
๒. จัดให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องทุกระดับภายในองค์กร บุคลากรร่วมกันเรียนรู้และถ่ายทอดการเรียนรู้ให้แก่กัน มีการแบ่งปันความรู้ ร่วมกันผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### ๔. ด้านสวัสดิการ

##### เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นและเหมาะสม เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนิน กิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

##### กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๕. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย รวดเร็ว และเป็นปัจจุบัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวอนูริดา ประทุม)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก่งกระจาน