



ประกาศโรงพยาบาลร้อยเอ็ด  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลร้อยเอ็ด ปี ๒๕๖๕

เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิบัติรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment: MOIT) โรงพยาบาลร้อยเอ็ด จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังนี้

๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ทางราชการ
๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม
๓. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับ และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ และความประพฤติ และจะนำความคิดเห็นทางการเมืองมาประกอบการพิจารณามีได้
๔. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ
๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

และกำหนดนโยบายทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลร้อยเอ็ด ดังนี้

๑. การสรรหา
  - ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ และบริบทพื้นที่ ตอบสนองยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม
  - ๑.๒ จัดทำและปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและศักยภาพ สอดคล้องกับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เช่น พัฒนารูปแบบการจ้างงาน การสรรหาทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน
  - ๑.๓ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ
  - ๑.๔ ติดตาม ประเมินผลความสำเร็จของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ พัฒนาระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสาร เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ กระบวนการสรรหาคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกระดับ

๑.๖ เสริมสร้างความร่วมมือด้านกำลังคน และแหล่งผลิตกำลังคน เพื่อให้สามารถกำหนด คุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๒. การพัฒนา

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการ และบริบทขององค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม

๒.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเอง และเลื่อนระดับได้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขตั้งไว้

๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับในองค์กร

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา บุคลากรต่อไป

## ๓. การรักษาไว้

๓.๑ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้อง กับผลงานและสมรรถนะขององค์กร

๓.๒ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยขององค์กรให้มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓ พัฒนาระบบเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร

๓.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติ ของบุคลากร โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก

๓.๕ สนับสนุนให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็น แบบอย่าง

๓.๖ จัดให้มีระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรับทราบสิทธิประโยชน์ และได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้

## ๔. การใช้ประโยชน์

๔.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ และตัวชี้วัดกำกับงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กรณีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และดำเนินการโดยเร็ว

๔.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม หรือระบบจ้างงานที่เหมาะสมสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการ ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน หรือสอดคล้องกัน รวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อพัฒนาระบบงานและบุคลากร

๔.๔ จัดให้มีระบบประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติราชการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นรูปธรรม

๔.๕ จัดให้มีระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อผู้บังคับบัญชาขององค์กร เพื่อสามารถนำข้อมูลไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชาญชัย จันทร์วรชัยกุล)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลร้อยเอ็ด