



ประกาศโรงพยาบาลลับแล

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุด โรงพยาบาลลับแล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งเพื่อให้เป็นไปตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ โรงพยาบาลลับแล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน ดังนี้

๑. ด้านสรรหา (Recruitment)

โรงพยาบาลลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร ทั้งใน ส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่หน่วยงานกลาง ทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ : กำหนดแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไปหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดอุตรดิตถ์หรือเว็บไซต์ของหน่วยงาน และแจ้งข้างไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดอุตรดิตถ์ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โรงพยาบาลลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่าง ๆ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้นรวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

### ๓. การรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็นการจูงใจ ให้พนักงานพัฒนาตนเองในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS)

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่างๆ

### ๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

โรงพยาบาลลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติมีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางานตลอดจนควบคุม กำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงานซึ่งแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๔.๓ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๔ เพื่อความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติราชการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล



## ประกาศโรงพยาบาลลับแล

### เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลลับแล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลลับแล จึงให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลลับแล ประกอบด้วย

#### ๑. ด้านสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานเป็นงานที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้น ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลจึงต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม โดยรายละเอียดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด

๑)การสรรหา คัดเลือกบุคลากร ให้ดำเนินการตามระเบียบข้อกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม หรือโรงพยาบาลลับแล กำหนด ทั้งนี้ ให้อยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๒)ให้มีการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานในระดับส่วนราชการแต่ละระดับ มีระบบการบริหารอัตรากำลังที่สามารถตอบสนองกรณีที่มีจำนวนอัตรากำลังทั้งในส่วนที่ขาดและเกินได้ทันต่อความต้องการในแต่ละช่วงเวลา โดยสอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่โรงพยาบาลลับแลดำเนินการได้

๓)การรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลลับแล (<https://laplaehospital.moph.go.th/>, <https://www.facebook.com/lablaehospital/>) บอร์ดประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่รับสมัคร และแจ้งประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุตรดิตถ์, โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นต้น เพื่อให้ประชาชนและบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

๔)การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรร ให้พิจารณาแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรคนดีและคนเก่งมาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

#### ๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้มาบรรจุรับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญให้บรรจุแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยการบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขันเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ ก.พ.กำหนด

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

ให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและสมรรถนะสอดคล้องกับภารกิจสำคัญ ทั้งภาคพื้นฐานของส่วนราชการ (Function) ภารกิจตามยุทธศาสตร์รัฐบาล (Agenda) และภารกิจพื้นที่ ท้องถิ่น ภูมิภาค จังหวัด (Area) การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันโดยวิธีการฝึกอบรม ปฐมนิเทศ ส่งไปดูงาน ร่วมสัมมนาทั้งในสถานที่และนอกสถานที่ ฯลฯ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ได้รับการเพิ่มประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

๑) ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เตรียมความพร้อมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานสร้างสังคมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานผ่านระบบ E-learning ของหน่วยงานต่างๆ เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นต้น และส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อให้พัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

ให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ดังต่อไปนี้

๑) การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กระทรวง กรม หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีกำหนด

๒) การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ การเลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ การเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานราชการ และการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้าง ให้ดำเนินการตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และให้เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ให้อยู่ในพื้นฐานของความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

๓) การติดตามผลการปฏิบัติราชการ ให้ผู้บังคับบัญชาติดตามความก้าวหน้าการปฏิบัติราชการตามดัชนีวัดผลสัมฤทธิ์ของรายบุคคล โดยประเมินผลงานในแต่ละช่วงเวลาว่าสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือต้องมีการปรับปรุงรวมทั้งปรับเปลี่ยนแนววิธีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

ให้มีการส่งเสริมบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลลับแล เรื่องการครองตน ครองคน ครองงาน ที่ดี มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์และบังเกิดผลที่ติดต่อทางราชการและประชาชน ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลลับแล

#### ๕.๑ ด้านการรักษาวินัย

๑) กำหนดให้บุคลากรในโรงพยาบาลลับแลยึดมั่นในการรักษาวินัยตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่กำกับ ควบคุม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง เหมาะสม และเสริมสร้าง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีวินัยและป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดทางวินัย ทั้งนี้หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแลทราบโดยเร็ว

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตให้บุคลากรในโรงพยาบาลลับแล ยึดมั่นในการปฏิบัติราชการตามระเบียบข้อกฎหมายประมวลจริยธรรม และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

#### ๕.๒ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ

๑) จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่น่าอยู่และน่าทำงาน อำนวยความสะดวกด้านวัสดุอุปกรณ์พื้นฐานให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร รวมทั้งต้องสะอาด สะดวกและปลอดภัยสำหรับผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อราชการ

๒) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรและสร้างขวัญกำลังใจ เช่น การคัดเลือกคนดีมีคุณธรรมของโรงพยาบาลลับแล การพิจารณาจัดสรรเงินเพิ่มกรณีพิเศษแก่ข้าราชการที่ได้รับรางวัลผลงานดีเด่นตั้งแต่ระดับจังหวัดขึ้นไป เป็นต้น

๓) ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ การปรับปรุงงานด้วยการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรทุกคนอย่างทั่วถึง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายกิตติพงษ์ อุบลสะอาด)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลับแล