



ประกาศโรงพยาบาลแก้งลำเยียว
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้โรงพยาบาลแก้งลำเยียว บริหารบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ยุทธศาสตร์หลักของแผน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ(MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

โรงพยาบาลแก้งลำเยียว ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหา บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลแก้งลำเยียว และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา

โรงพยาบาลแก้งลำเยียว ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคคลเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่กำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลแก้งลำเยียว

๓. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลเกล้าเลี้ยว ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูล บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทที่มีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนหรือลงในช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน ดีเด่น การคัดเลือกบุคคล และหน่วยงานต้นแบบ การมอบประกาศชมเชยผู้กระทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับโรงพยาบาลเกล้าเลี้ยว

๓.๔ ควบคุมผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำคัญปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดพร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ ข้าราชการ ข้าราชการ เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกล้าเลี้ยวพิจารณาโดยด่วน

๔ ด้านการใช้ประโยชน์

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งถึงช่องทางการรับข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่น ๆ หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกล้าเลี้ยวทราบโดยเร็ว

๔.๒ การสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาผลงาน เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลเกล้าเลี้ยวเพื่อให้บุคคลเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



(นายวศิน ทองทรงกฤษณ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกล้าเลี้ยว