



ประกาศโรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment) หรือ MOPH ITA จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

โรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน แสวงหาคนตามหลักเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับ ต่อภารกิจของโรงพยาบาลที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการ ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการ เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ โรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา

โรงพยาบาลเจ้าเลี้ยว ดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคคลเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์ สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่กำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลเก่าเลี้ยว

๓. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลเก่าเลี้ยว ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทที่มีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชมเชย บุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนหรือลงในช่องทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน ดีเด่น การคัดเลือกบุคคล และหน่วยงานต้นแบบ การมอบประกาศชมเชยผู้กระทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพัน ระหว่างบุคลากรกับโรงพยาบาลเก่าเลี้ยว

๓.๔ ควบคุมผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข หรือลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่สำคัญปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดพร้อมทั้งเลื่อนเงินเดือน ข้าราชการ ข้าราชการ ข้าราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเก่าเลี้ยวพิจารณาโดยด่วน

๔ ด้านการใช้ประโยชน์

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งถึงช่องทางการรับข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากร บุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่น ๆ หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลเก่าเลี้ยวทราบโดยเร็ว

๔.๒ การสมัครบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาเลือกผลงาน เพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลเก่าเลี้ยวเพื่อให้บุคคลเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่ได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

๕.นโยบายด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ/ค่าตอบแทน

๕.๑ บุคลากรของโรงพยาบาลที่เป็นเจ้าหน้าที่ใหม่จะต้องได้รับการสื่อสารแนวทางวัฒนธรรมองค์กรก่อนการปฏิบัติงาน ทั้งระดับโรงพยาบาล กลุ่มภารกิจระดับหน่วยงานอย่างทั่วถึง

๕.๒ บุคลากรของโรงพยาบาลเก่าเลี้ยวทุกระดับต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่ และตำแหน่งตามวาระที่เหมาะสม อย่างเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

๕.๓ บุคลากรของโรงพยาบาลแก้มเลียวทุกระดับที่มีผลงาน สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงาน องค์กรสนับสนุนหลักความสำเร็จขององค์กรในทุก ๆ ด้าน จะต้องได้รับการเสริมพลัง ยกย่องชมเชย และมอบสิ่งจูงใจให้เกิดแรงกระตุ้นในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

๕.๔ บุคลากรของโรงพยาบาลแก้มเลียว ทุกคนต้องได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกัน ในทุกกลุ่มทั้งเรื่องการพัฒนาตนเอง การจัดหา/การจัดอัตรากำลังและภาระงานที่เหมาะสม สวัสดิการที่ทั่วถึง และเท่าเทียม สิทธิประโยชน์ที่พึงมีพึงได้ เพื่อเกิดบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรที่ดี

๕.๕ บุคลากรของโรงพยาบาลแก้มเลียว จะต้องได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามเกณฑ์ตามตำแหน่ง และได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามความเหมาะสม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๘



(นายวศิน ทองทรงกฤษณ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก้มเลียว

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการภูมิภาค
โรงพยาบาลแก้งลำเลียว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลแก้งลำเลียว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ วัน/เดือน/ปี : ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘ หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแก้งลำเลียว รายละเอียดข้อมูล นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแก้งลำเลียว Link ภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวมารีสา เชี่ยวสด) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายวศิน ทองทรงกฤษณ์) นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแก้งลำเลียว วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายทรงยศ แจ่มสอน) เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ วันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๘	