



ประกาศโรงพยาบาลรื่องกวาง เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA)

ดังนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงพยาบาลรื่องกวางจึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล เพื่อให้เป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

โรงพยาบาลรื่องกวางดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน
- ๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไปเพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขหรือลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลรื่องกวางและแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน
- ๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องปฏิบัติโดยความเป็นธรรมเสมอภาค และความยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลรื่องกวาง ดำเนินการวางแผนพัฒนาเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน
- ๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก
- ๒.๓ จัดให้มีการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่กำหนด
- ๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลรื่องกวาง

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลรื่องกวาง ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การ

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุก ประเภทที่มีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนหรือลงในช่องทางเว็บไซต์ให้บุคลากรใน หน่วยงานรับทราบ

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้ถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและ หน่วยงานต้นแบบ การมอบประกาศนียบัตรผู้ทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่าง บุคลากรกับโรงพยาบาลรöntกวาง

๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุขกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นไปตามเวลาที่กำหนด หากมี บุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลรöntกวางพิจารณา โดยด่วน

๓.๕ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความ ปลอดภัยในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทาง การรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมี ประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่นๆหาก ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรöntกวางทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลรöntกวางเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่าง เท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ ความสามารถและ ประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับ เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๘



(นายรุ่งกิจ ปินใจ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรöntกวาง