



ประกาศโรงพยาบาลช่วยແລง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลช่วยແລง

เพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) การบริหารจัดการ ติดตามและประเมินผลแผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ (HRH Transformation) แผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการปฏิรูปกำลังคนด้านสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี และระยะ ๒ ปี รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานรัฐ เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

๑.๑ วางแผนกำลังคน สรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย สับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังคน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคลากรไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา

๒.๑ ดำเนินการสำรวจตำแหน่งว่างและความต้องการจ้างบุคลากรให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการสรรหาและเลือกสรรจากหน่วยงาน ประกาศบนเว็บไซต์ของหน่วยงานและบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสเป็นธรรมและได้คนที่มีความสามารถสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนา

๓.๑ ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรให้เป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงและพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามวิธีการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนา

/๔. ด้านการรักษาไว้....

๔. ด้านการรักษาไว้

๔.๑ ส่งเสริม พัฒนา ให้ความรู้ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน

๔.๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตดำเนินงานตามนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนกระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH)

๔.๓ ส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ ระยะที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลช่วยแถลงโดยไว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศแจ้งเวียนให้ทราบโดยทั่วกันผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และช่องทางอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นายพนพงษ์ พงศ์เลิศโกศล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลห้วยแถลง