



ประกาศโรงพยาบาลมหาสารคาม  
เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ มีความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โรงพยาบาลมหาสารคาม จึงประกาศนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน โรงพยาบาลมหาสารคาม มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดจำนวนบุคลากรแต่ละสายงาน มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องพร้อมนำไปใช้สำหรับการวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาอย่างต่อเนื่อง

๒. การสรรหาและคัดเลือกทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราว ดำเนินการโดยปฏิบัติตามระเบียบ หนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัด เพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่หลากหลาย โดยการรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับราชการหรือปฏิบัติงาน ประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลและช่องทางอื่น เช่น facebook เพื่อให้ประชาชนและบุคลากรสามารถเข้าถึงการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัดด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์

๔. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องมีความโปร่งใส และมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรม เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างเคร่งครัด

๕. การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลมหาสารคาม กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในทุกระดับในด้านความรู้เฉพาะด้าน ทักษะการบริการ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรภายใน เพื่อสนับสนุนให้โรงพยาบาลมหาสารคาม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการโดยการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี นำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยแผนพัฒนารายบุคคล

๖. การรักษาไว้...

๖. การรักษาไว้ โรงพยาบาลมหาสารคามให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร และสนับสนุนให้บุคลากรมีการเรียนรู้และเตรียมความพร้อมต่อการรับหน้าที่ใหม่ โดยเฉพาะระดับบริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรประเภทอื่น ที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยการจัดกิจกรรมการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลต้นแบบ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และการประเมินผลงาน การปฏิบัติงานของบุคลากรประเภทอื่น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดกำหนด

๗. การใช้ประโยชน์ โรงพยาบาลมหาสารคามบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และประกาศข้อกำหนดต่าง ๆ ของจังหวัดมหาสารคาม หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาสารคาม ทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๐ -

(นายภาคภูมิ มโนสิทธิศักดิ์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาสารคาม