



ประกาศโรงพยาบาลมหาสารคาม
เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้โรงพยาบาลมหาสารคามบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ ดำเนินการตามยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ ซึ่งหลักการที่จะได้ คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบราชการได้นั้น จำเป็นต้องยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) หลักคุณธรรม (Merit-based)
- ๒) หลักสมรรถนะ (Competency-based)
- ๓) หลักผลงาน (Performance-based)
- ๔) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
- ๕) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

ดังนั้น จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมหาสารคาม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

โรงพยาบาลมหาสารคาม ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป เพื่อจัดจ้างเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขหรือลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ โรงพยาบาลมหาสารคาม และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นเพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลมหาสารคาม ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่ง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตามตำแหน่งที่กำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลมหาสารคาม

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลมหาสารคาม ต้องจัดวางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทที่มีประสิทธิภาพ ยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนหรือลงในช่องทางเว็บไซต์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชย เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ การมอบประกาศนียบัตรผู้ทำความดี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรกับโรงพยาบาลมหาสารคาม

๓.๔ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาสารคามพิจารณาโดยด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่นๆ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาสารคามทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลมหาสารคามเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่จะได้รับ เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

๐ -

(นายภาคภูมิ มโนสิทธิศักดิ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาสารคาม