



ประกาศโรงพยาบาลปากพนัง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

โรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง โดยคณะกรรมการบริหารและวางแผนกำลังคนของโรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทางการดำเนินการของโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่

๑.๑ การจัดทำข้อมูลอัตรากำลังในระบบ HROPS ให้เป็นปัจจุบัน เมื่อนำมาใช้ในการบริหารและวางแผนกำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช จะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสมโดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ในรูปแบบคณะกรรมการ ภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยความโปร่งใสบริสุทธิ์ ยุติธรรม ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

๑.๓ การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ของบุคลากรทุกประเภทการจ้าง ดำเนินการภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในรูปของคณะกรรมการบริหารและวางแผนกำลังคนของโรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อสามารถรองรับภารกิจและตอบสนองยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราชได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

/๒.๑ การบริหาร...

- ๒.๑ การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน
- ๒.๒ การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ
- ๒.๓ การวิเคราะห์ตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา
- ๒.๔ บุคลากรมีความสุข เพื่อไปสู่องค์กรแห่งความสุข

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์พันธกิจ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ดังนี้

ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการการบริหารผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้การประเมินอย่างเป็นระบบ ปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

ส่วนที่ ๒ : การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การประเมินอย่างเป็นระบบ ประเมินปีละ ๒ ครั้ง และเลื่อนค่าตอบแทนปีละ ๑ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐

ส่วนที่ ๒ : การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๔. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีน้ำใจบริการ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการจัดทำแผนงาน แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในโรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๒ ร่วมจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ

๔.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีคุณสมบัติในการจัดทำผลงานวิชาการให้ทราบล่วงหน้า

๔.๔ ดำเนินการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายในภายนอก และการมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ ข้าราชการดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข หน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับรางวัลจากหน่วยงานภายนอก จะจัดให้มีการมอบรางวัลในเวทีการประชุมคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับจังหวัด เพื่อเป็นการชื่นชม ยกย่อง เสริมสร้างความรัก และสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมเกียรติ วรยุทธการ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพนัง