



ประกาศโรงพยาบาลปากพนัง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

โรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ โดยมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมตามหลักการสำคัญ ๕ ประการ และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ดำเนินการการวางแผนอัตรากำลัง โดยคณะกรรมการการบริหารและวางแผนกำลังคนของโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช 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 ที่เหมาะสมโดยดำเนินการสรรหาและคัดเลือกในรูปแบบคณะกรรมการ ภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด ด้วยความโปร่งใสบริสุทธิ์ยุติธรรม ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

๑.๓ การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ของบุคลากรทุกประเภทการจ้าง ดำเนินการภายใต้ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๒. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร ในรูปของคณะกรรมการการบริหารและวางแผนกำลังคนของโรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเตรียมความพร้อมให้บุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โครงการบริหาร

/จัดการ...

จัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อสามารถรองรับภารกิจและตอบสนองยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลปากพนังจังหวัดนครศรีธรรมราชได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน

๒.๒ การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓ การวิเคราะห์ตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาบุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการพัฒนา

๒.๔ บุคลากรมีความสุข เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพ เป็นธรรมและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท 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

โรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีความซื่อสัตย์ รับผิดชอบ และมีน้ำใจบริการ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ดำเนินการจัดทำแผนงาน แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเผยแพร่ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในโรงพยาบาลปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๒ ร่วมจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นองค์กรต้นแบบ

๔.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีคุณสมบัติ
ในการจัดทำผลงานวิชาการให้ทราบล่วงหน้า

๔.๔ ดำเนินการยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายใน
ภายนอก และการมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ ข้าราชการดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข หน่วยงานหรือองค์กรที่ได้รับ
รางวัลจากหน่วยงานภายนอก จะจัดให้มีการมอบรางวัลในเวทีการประชุมคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุข
ระดับจังหวัด เพื่อเป็นการชื่นชม ยกย่อง เสริมสร้างความรัก และสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมเกียรติ วรยุทธการ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากพูน