



ประกาศโรงพยาบาลสตูล

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสตูล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

โรงพยาบาลสตูล เป็นหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสตูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสตูล ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ระเบียบหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทาง การดำเนินการของโรงพยาบาลสตูล โดยพิจารณาถึงยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑.๑ การจัดทำข้อมูลอัตรากำลังในระบบ HROPS ให้เป็นปัจจุบัน เมื่อนำมาใช้ในการวางแผนกำลังคน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่าง ๆ ที่เหมาะสมโดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มีพฤติกรรมสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

๑.๓ การว่าจ้าง บรรจุ และแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ไว้ในแบบสัญญาจ้าง สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินและพัสดุหรือตำแหน่งอื่น ที่พิจารณาแล้วเห็นว่าจะมีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

๒. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมให้บุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสตูลได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน

๒.๒ การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓ การวิเคราะห์ตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

๒.๔ บุคลากรมีศักยภาพ สุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตแข็งแกร่ง องค์กรมีความสุข

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดโรงพยาบาลสตูลดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการกำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ดำเนินการตามระเบียบ และหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ตามประกาศโรงพยาบาลสตูล เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ดังนี้

ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การประเมินอย่างเป็นระบบ ปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

ส่วนที่ ๒ : การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการการบริหารผลการปฏิบัติ โดยใช้การประเมินอย่างเป็นระบบ ปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐

ส่วนที่ ๒ : การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๔. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลสตูล ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน การบริหารสวัสดิการต่าง ๆ สำหรับบุคลากรการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ในเว็บไซต์โรงพยาบาลสตูล และทุกหน่วยงานในสังกัด

๔.๒ ร่วมจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กรของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ

๔.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีคุณสมบัติในการจัดทำผลงานวิชาการให้ทราบล่วงหน้า

๔.๔ ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๕ ดำเนินการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งการแสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ และการมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ข้าราชการดีเด่น ผู้เกษียณอายุราชการในแต่ละปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากรในโรงพยาบาลสตูล

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นางสาววันทนา ไทรงาม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสตูล