



ประกาศโรงพยาบาลแม่ลาน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลแม่ลาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ โรงพยาบาลแม่ลานจึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร

๑.๑ วิเคราะห์อัตรากำลังและวางแผนอัตรากำลังบุคลากร เพื่อพิจารณาถึงความเพียงพอ โดยให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังที่กำหนดตามโครงสร้างของโรงพยาบาล

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังทดแทนในกรณีที่มีตำแหน่งว่าง เช่น เกษียณ ลาออก กรณีเป็นตำแหน่งที่สามารถดำเนินการจัดหาได้เอง จะนำเข้าแผนเงินบำรุงเพื่อจัดจ้าง

๑.๓ ทบทวนกรอบอัตรากำลังเพื่อให้บุคลากรมีความเพียงพอ เพื่อให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๔ กำหนดให้มีการจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน คุณภาพของงานและกรอบอัตรากำลัง

๒. ด้านการสรรหาบุคลากร

๒.๑ การสรรหาต้องอยู่ภายในกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน และตามแผนความต้องการของหน่วยงาน

๒.๒ การดำเนินการสรรหาต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด ตั้งแต่การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือก การประกาศรับสมัคร การสอบคัดเลือก การประกาศรายชื่อผู้ผ่านสรรหาและคัดเลือก

๒.๓ การสรรหา จะต้องมีการประชาสัมพันธ์ในช่องทางที่เกี่ยวข้องและสื่อต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ตลอดจนกระบวนการคัดเลือกจะต้องปฏิบัติกับผู้สมัครอย่างเป็นธรรม

๒.๔ การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือก ให้พิจารณาแต่งตั้งผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถคัดเลือกคนดีและคนเก่งมีความเหมาะสมกับงานสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.๕ การสรรหา คัดเลือกในทุกตำแหน่ง ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถ คำนึงถึงมาตรฐานในเชิงความมีประสิทธิภาพ สมรรถนะ และความถูกต้อง เป็นธรรม

๓. ด้านการบรรจุแต่งตั้ง

๓.๑ กำหนดให้มีการทดลองปฏิบัติราชการ ระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๓.๒ กำหนดให้มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจถึงสภาพแวดล้อม บริบท วัฒนธรรมองค์กร สามารถปรับตัวและสร้างความคุ้นเคย อยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข และส่งผลถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

/๔. ด้าน...

๔. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๔.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล เตรียมความพร้อมของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะและสมรรถนะของบุคลากร

๔.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานสร้างสังคมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากร

๔.๓ พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรนำเสนอผลงานทางวิชาการ โดยการจัดกิจกรรมเพื่อช่องทางให้บุคลากรทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาลได้นำเสนอผลงานการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ เช่น CQI, RbR, นวัตกรรม ฯลฯ

๔.๔ เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องดูแลเอาใจใส่ในการสอนงานให้ข้อเสนอแนะหากต้องมีการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ให้ข้อมูลสื่อสารโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

๕. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน/การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

๕.๑ กำหนดหน้าที่งานในความรับผิดชอบ ขอบเขตงานของแต่ละตำแหน่ง และคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งนั้น ให้สอดคล้องกับมาตรฐานคุณภาพการปฏิบัติงาน

๕.๒ ควบคุม กำกับ ประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.พ. กระทรวง หรือจังหวัดปัตตานีกำหนด

๕.๓ การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ ปรับค่าจ้างลูกจ้างประจำ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ และเพิ่มค่าจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ดำเนินการตามระเบียบที่เกี่ยวข้องและให้เป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด โดยต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง เป็นธรรม โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

๕.๔ มีคณะกรรมการทำหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อเลื่อนเงินเดือน และจัดทำประกาศโรงพยาบาล และกลั่นกรองผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๕ กำหนดตัวชี้วัดผลงาน บนพื้นฐานของแผนยุทธศาสตร์และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน

๕.๖ การกำหนดมีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการ เพื่อทำหน้าที่ เพื่อทำหน้าที่ พิจารณากลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติราชการ เพื่อให้มีความเหมาะสม โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้

๕.๗ ผู้ประเมินแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ ทั้งนี้ผู้รับการประเมินสามารถแสดงความคิดเห็นในการผลการประเมิน และหากยอมรับผลการประเมินมีการลงนามรับทราบผลการประเมิน หากไม่ยอมรับผลการประเมินจะดำเนินการตามหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

๕.๘ จัดทำประกาศโรงพยาบาล เพื่อประกาศรายชื่อผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก เพื่อเป็นการยกย่องและชมเชยและสร้างแรงใจจูงใจให้พัฒนาผลการปฏิบัติราชการในรอบการประเมินต่อไปให้ดียิ่งขึ้น

๘.๑๐ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ
๘.๑๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอับดุลย์มะรุสดี ศิริกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่ลาน