



ประกาศโรงพยาบาลนครพิงค์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การดำเนินการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลนครพิงค์ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ รองรับการปฏิบัติตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) โรงพยาบาลนครพิงค์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลนครพิงค์ ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสถานการณ์ และเพื่อเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลนครพิงค์ ดังนี้

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้แต่ละหน่วยงาน รองรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลางหรือจากเขต เพื่อให้ได้รับการจัดสรรคนที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานในกลุ่มงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลนครพิงค์ โดยเฉพาะรองรับการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้แต่ละกลุ่มงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ และแบบสัญญาจ้างของพนักงานราชการ พ.ศ.๒๕๕๒ ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างเคร่งครัด และให้แต่ละหน่วยงานในโรงพยาบาลนครพิงค์ ดำเนินการดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของกองบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข /โรงพยาบาลนครพิงค์ และแจ้งข่าวสารไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ในการดำเนินการตามกระบวนการสรรหา ให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว และให้พิจารณาความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติซึ่งรัฐบาล กระทรวง หรือกรมกำหนดให้ถือปฏิบัติตามสถานการณ์ต่าง ๆ

๒. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Evaluation)

โรงพยาบาลนครพิงค์ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ/ ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพิงค์ หัวหน้าภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายทำหน้าที่ประเมินดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามแนวทางที่ ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีประสิทธิภาพ สะท้อนผลสัมฤทธิ์ของงานและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ดำเนินการประเมินผลตามรอบการประเมินที่ ก.พ. / สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กำหนดการประเมินปีละ ๒ รอบ ดังนี้

รอบที่ ๑ (วันที่ ๑ ตุลาคม.... ถึง ๓๑ มีนาคม....)

รอบที่ ๒ (วันที่ ๑ เมษายน....ถึง ๓๐ กันยายน...)

๒.๒ องค์ประกอบการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ กำหนดสัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐ และร้อยละ ๓๐ ตามลำดับ (สำหรับข้าราชการและลูกจ้างประจำ) หรือร้อยละ ๘๐ และร้อยละ ๒๐ (สำหรับพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว)

๒.๓ แนวทางสำหรับผู้ประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ โรงพยาบาลนครพิงค์ดำเนินการตามประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของโรงพยาบาลนครพิงค์ ดังนี้

(๑) ผู้ว่าราชการจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญในจังหวัดเชียงใหม่ ยกเว้นรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคประจำจังหวัด ปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ ข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๒) ปลัดจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำจังหวัด สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา ยกเว้นข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอและข้าราชการพลเรือนสามัญในบังคับบัญชาของปลัดอำเภอ/หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๓) นายอำเภอ สำหรับปลัดอำเภอ หัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ

(๔) ปลัดอำเภอและหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่อยู่ในบังคับบัญชา

(๕) บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาตาม (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี การมอบหมายตาม (๕) ให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร

ในกรณีที่เป็น การประเมินรองผู้ว่าราชการจังหวัด หัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค ข้าราชการประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญและระดับทรงคุณวุฒิ ข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่ได้รับมอบหมายให้ไปช่วยราชการ หรือปฏิบัติราชการในจังหวัด หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่น ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือหัวหน้าส่วนราชการประจำจังหวัด สังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการแล้วแต่กรณี เป็นผู้ให้ข้อมูลและความเห็นเพื่อประกอบการประเมินของผู้มีอำนาจหน้าที่ประเมิน ทั้งนี้ให้นำหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ ประกอบการพิจารณาดำเนินการด้วย

๒.๔ หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการพลเรือนสามัญ ดำเนินการตามกฎหมาย ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘.๑/ว ๑๒ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๕ และประกาศจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญของจังหวัดเชียงใหม่

๒.๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ ให้ดำเนินการตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ สำหรับพนักงานราชการ ให้ดำเนินการตามประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ สำนักงาน ก.พ.กำหนด

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล เพื่อประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารส่วนกลาง เขตสุขภาพที่ ๑ ในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกระทรวง HROPS ให้ครบถ้วนถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย การตรวจสุขภาพ

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ด้านการพัฒนา (Development)

มุ่งเน้นให้บุคลากรในโรงพยาบาลนครพิงค์ ได้รับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทศนคติ (Attitude) ให้ดีขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี เพื่อตอบสนองวิสัยทัศน์ เชื่อมโยงและกลยุทธ์ของโรงพยาบาล

๑.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมทั้งด้าน Science, Service system, Spiritual

๑.๓ มุ่งเน้นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองโดยสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ผ่านระบบการจัดการความรู้ทั้งในองค์กรและนอกองค์กร

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายพันธพงศ์ ตาเรืองศรี)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนครพิงค์