



ประกาศโรงพยาบาลสิชล
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสิชล
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้วยโรงพยาบาลสิชล ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ระยะ ๒๐ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลสิชล จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้บุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลสิชลมุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม เสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในทุกระดับ การสร้างจิตสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบ มุ่งการสร้างผลงานเชิงประจักษ์ให้ปรากฏต่อสาธารณชน และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์กร

กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในกระบวนการและกิจกรรมด้านต่าง ๆ การเข้าใจในกฎหมาย ข้อระเบียบ และหลักเกณฑ์ แนวทางปฏิบัติที่ควบคุมและกำกับ การดำเนินการ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเข้ามาสู่องค์กร โดยยึดหลักคุณธรรมในการดำเนินการ ประกอบกับการผลักดันให้บุคลากรทุกระดับมองบทบาทตนเองไปสู่บทบาทและกระบวนการทัศน์ใหม่ที่จะต้องเสริมสร้างคุณค่าของความสามารถ ผลสัมฤทธิ์ของงาน และความมั่นคงยั่งยืนให้กับบุคลากร และองค์กร มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ด้านการวิเคราะห์อัตรากำลัง

พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสิชลมีประสิทธิภาพ มีอัตรากำลังที่เพียงพอ ได้มีการใช้เครื่องมือทางสถิติและตัวชี้วัดต่าง ๆ ในการวางแผนอัตรากำลัง การนำข้อมูลจากระบบบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ระบบ HROPS) มาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดในการวิเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง โดยสร้างฐานข้อมูลทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังและการบริหารตำแหน่งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคน ข้อมูลบุคลากร ความต้องการแต่ละวิชาชีพตาม Service Plan/PCC/ Excellence Center รวมทั้งปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น อายุ การกระจายบุคลากร อัตรการบรรจุและอัตรการสูญเสียบุคลากร

/แนวทางการปฏิบัติ...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan

๒.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามการประเมินผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

ทุกกลุ่มงานในโรงพยาบาลสนับสนุนการวางแผนกำลังคน รองรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลสิชล ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ระยะ ๒๐ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข การดำเนินการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ปรับปรุงระบบการสรรหา การคัดเลือก และแต่งตั้ง อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ใช้กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น พัฒนา รูปแบบการจ้างงานหลังการเกษียณอายุ การสรรหา ทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยผลิตกำลังคน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ การสรรหาและคัดเลือกข้าราชการ การประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผยในระบบสารสนเทศ การรับย้ายรับโอนข้าราชการในบางตำแหน่ง การขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน การคัดเลือกและแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งโดยการประเมิน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกข้าราชการ

๓.๒ การสรรหาและเลือกสรรพนักงานราชการ กำหนดแนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๓.๒.๒ การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศอย่างเปิดเผย ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด และประชาสัมพันธ์ข่าวไปยังหน่วยงานอื่น

๓.๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามโครงสร้างที่คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการกำหนด เพื่อให้เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละกลุ่มงาน

๓.๓ การสรรหาคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ดำเนินการประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผย ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด

๔. ด้านการพัฒนา

โรงพยาบาลสิชล ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในโรงพยาบาลสิชล แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)

ระยะ ๒๐ ปี ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีคุณค่า เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายใต้องค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่ ศักยภาพพื้นฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามหลัก ๖ Building box (Public Health Knowledge) การสร้างเสริมทักษะการเป็นผู้นำ (Leadership) การสร้างเสริมทักษะพื้นฐานในการบริหารจัดการ (General Management) และ ความเป็นมืออาชีพซึ่งต้องมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ สามารถสร้างสรรค์งาน และเพิ่มคุณค่าของงานได้ (Professional) สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ กลุ่มงานให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรในงาน

๔.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/เขตสุขภาพ สอดคล้องกับ Service Plan ปัญหาสุขภาพ บริบทของพื้นที่ และวิชาชีพต่าง ๆ และจัดระบบการวางแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล (Individual Development Planning) เชื่อมโยงระบบข้อมูลการพัฒนากำลังคนในทุกระดับ

๔.๓ ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือโรงพยาบาล หรือหน่วยงานทางวิชาการ

๔.๔ สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับเขตสุขภาพ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๔.๕ การจัดสรรทุนการศึกษาตามโควตาให้บุคลากร เพื่อศึกษาต่อ

๔.๖ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพ/ความสนใจ/ความจำเป็น บุคลากรได้รับการสนับสนุนเพื่อพัฒนาทางการแพทย์และสาธารณสุขตรงตามความต้องการ ตรงกับวิชาชีพเฉพาะ สนับสนุนให้มีการพัฒนาบุคลากรตามความเชี่ยวชาญตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๔.๗ พัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ขับเคลื่อนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลสู่การปฏิบัติ

๔.๘ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรตามแผน และจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔.๙ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีและสามารถนำมาใช้ได้ อย่างเหมาะสม ตามนโยบายของรัฐ โดยให้บุคลากรทุกระดับเข้าอบรมทักษะดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ.

๔.๑๐ มีระบบและกลไกเรื่อง Coaching and Mentoring ในหน่วยงาน

๔.๑๑ พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel

ในองค์กร

๔.๑๒ สร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path) ของกลุ่ม Talent

๔.๑๓ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๕. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลสิชล มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางบริหาร การยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณบุคลากร การสร้างความสุขและความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและ ผลงาน (Career Planning and Development) จัดทำคู่มือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)

๕.๒ มีแผนการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง เพื่อผลักดันให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ เพิ่มขึ้นส่งเสริมการขับเคลื่อนตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจความก้าวหน้าในอาชีพ และมีการติดตาม ประเมินผล เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ

๕.๓ จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งทางบริหาร เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการแต่ละปี

๕.๓ สร้างระบบการหมุนเวียนบุคลากร (Rotation) ในหน่วยงาน

๕.๔ ส่งเสริมการสร้างสมดุลชีวิตกับงาน ให้เกิด work life balance ที่เป็นรูปธรรม สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีแผนการสร้างสุขในองค์กร บุคลากรมีคุณภาพชีวิตตามเกณฑ์ Happinometer

๕.๕ บุคลากรผู้ประพฤติ ปฏิบัติดี และมีผลงานดีเป็นที่ประจักษ์ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๖ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์กร (Engagement)

๕.๗ จัดทำแผนการเสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากร มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรผ่านระบบออนไลน์

๖. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลสิชล ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ข้อระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ

๖.๒ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคล ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖.๓ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด

๗. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

โรงพยาบาลสิชลดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างปฏิบัติงาน เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ให้ได้รับผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ อย่างเป็นธรรม โดยมีการสื่อสารกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๗.๑ แผนการได้รับสวัสดิการค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ และ ค่าตอบแทน พ.ต.ส.

๗.๒ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศให้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร และสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับ ได้แก่ สิทธิประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพลูกจ้างประจำ กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ สิทธิการลา ค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ค่าตอบแทน พ.ต.ส. ฯลฯ

๗.๓ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ. ๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๗.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังออกจากราชการ ได้แก่ การติดตามการดำเนินการขอรับเงิน กบข. และ เงิน กสจ.

๘. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลสิชล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรม รวมทั้งเป็นไปตามนโยบายของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) จากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคลที่สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ตลอดจนประเมินผลขีดความสามารถต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๘.๑ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นมาตรฐานและสามารถนำไปใช้ในแนวทางเดียวกัน

๘.๒ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะ มีการสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบถึงเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายและกลยุทธ์ขององค์กร และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและระดับบุคคล

๘.๓ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้วิธีการประเมินผลงาน

๘.๔ มีฐานข้อมูลเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ถูกต้องครบถ้วน

/๘.๕ ผลการประเมิน...

๘.๕ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานถูกนำไปใช้ประโยชน์ในการให้รางวัล และพัฒนาปรับปรุงงานอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม เชื่อมโยงระบบบริหารผลการปฏิบัติงานกับระบบแรงจูงใจ การพัฒนาบุคลากร

๘.๖ มีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีธรรมาภิบาล

๘.๗ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน (Performance Incentives) ทั้งในระดับหน่วยงานและบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Improvement)

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายอารักษ์ วงศ์วรชาติ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสิชล