ประกาศโรงพยาบาลเขาสุกิม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลเขาสุกิม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity-and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลเขาสุกิม จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรม ตามหลักการสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้

๑. **หลักคุณธรรม (Merit – Based)** หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมที่โรงพยาบาลเขาสุกิมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ หลักใหญ่ ได้แก่

๑.๑ หลักความเสมอภาค

๑.๑.๑ โรงพยาบาลเขาสุกิม เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความรู้และความสามารถตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน อันเนื่องจากฐานะ เพศ สีผิว และศาสนา ฯลฯ และมีแนวปฏิบัติที่ให้บุคลากรเคารพสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน รายงานวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.๑.๒ โรงพยาบาลเขาสุกิม เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑.๒ หลักความสามารถ

๑.๒.๑ ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกันโดยคณะกรรมการในการคัดเลือก

๑.๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ มีการดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลางตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๑.๓ หลักความเป็นกลาง

กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้มีความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติราชการอื่นๆ ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชน

/๑.๔ หลักความมั่นคง...

๑.๔ หลักความมั่นคง

๑.๔.๑ โรงพยาบาลเขาสุกิม มีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในวิชาชีพ โดยการปรับสถานะในประเภทต่างๆ เช่น ปรับสถานะจากลูกจ้างชั่วคราวรายวัน รายเดือน เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ และข้าราชการ ตามโอกาส โดยยึดหลักโปร่งใส และเป็นธรรมในการคัดเลือก

๑.๔.๒ โรงพยาบาลเขาสุกิม มีนโยบายปรับอัตราค่าตอบแทนทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ตามสถานการณ์

๒. หลักสมรรถนะ (Competency - Based)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดของแต่ละตำแหน่งและเลือกสรร คนดี คนเก่ง เพื่อภารกิจองค์กร โดยยึดหลักใช้คนให้ตรง

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด และระดับเขตสุขภาพ หรือให้เป็นไปตามหลักการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการดำเนินการร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๒.๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน

๒.๒.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหาร เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๓ ดำเนินการสอบคัดเลือกโดยหน่วยงานเองในตำแหน่งที่กำหนดให้หน่วยงาน สามารถเปิดสอบเองได้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

๒.๒.๔ ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อคัดเลือกบุคคลเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล

๓. หลักผลงาน (Performance - Based)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

/๓.๕ จัดให้มี...

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๓.๖ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๔. หลักการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ (HR Decentralization)

โรงพยาบาลเขาสุกิม มอบหมายงานตามกลุ่มภารกิจแบบการกระจายอำนาจ แทนที่จะ ได้รับการจัดการโดยแผนกทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพียงแห่งเดียว และมีการจัดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล

๔.๑ หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบดูแลแต่ละกลุ่มงาน มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบโดยเร็ว

๔.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน ควบคุมประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือนประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) จะรวบรวมและรีบนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) มีนโยบายดูแลสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ รวมถึง ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรทุกประเภท อย่างเป็นระบบ ดังนี้คือ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ

๕.๒ แผนการได้รับค่าตอบแทน (ฉบับ ๑๑), การได้รับค่าตอบแทนกรณีแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร ไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวๆ และ ค่าตอบแทน พ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการการปฐมนิเทศ ให้ความรู้ด้วยวาจาโดยงานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

๕.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ฯ พ.ศ.๒๕๖๓, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๑๒๐๔.๗๓/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความ เสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๑๒๐๔.๑๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๓๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการ สาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากรให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) การเสนอขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่างๆ ฯลฯ

๕.๕ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ หลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๕.๖ โครงการของชมรมจริยธรรม จัดกิจกรรมทำบุญวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมวันสงกรานต์ รายงานผลการดำเนินตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงาน ทั้งนี้ ให้งานทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

/๕.๗ จัดกิจกรรม...

๕.๗ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี มีคุณธรรม บุคคลต้นแบบ โดยมอบเกียรติบัตร ประกาศคุณความดีในการประชุมคณะกรรมการบริหารทุกเดือน และในโอกาสการทำบุญครบรอบวันก่อตั้ง โรงพยาบาลประจำปี

๕.๘ จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีชื่นชม และมอบเกียรติบัตรทุกราย

๕.๙ จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุน และเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันยุคทันสมัย ตอบสนองนโยบายของหน่วยงานและของกระทรวงสาธารณสุข

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 3 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายพิริยะ ภิบาลกุล)
นายแพทย์ชำนาญการ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาสุกิม