



ประกาศโรงพยาบาลพระปกเกล้า

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลพระปกเกล้า ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โรงพยาบาลพระปกเกล้า จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นและใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดความโปร่งใส และมีคุณธรรม ตามหลักการสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้

๑. หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมที่โรงพยาบาลพระปกเกล้าใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ หลักใหญ่ ได้แก่

๑.๑ หลักความเสมอภาค

๑.๑.๑ โรงพยาบาลพระปกเกล้าเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน อันเนื่องจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา ฯลฯ และมีแนวปฏิบัติที่บุคลากรเคารพสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน รายงานวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.๑.๒ โรงพยาบาลพระปกเกล้าเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑.๒ หลักความสามารถ

๑.๒.๑ ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกัน โดยคณะกรรมการในการคัดเลือก สรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๑.๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ มีการดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลาง ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๑.๓ หลักความเป็นกลาง

กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้มีความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติราชการอื่นๆ ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชน

๑.๔ หลักความมั่นคง...

๑.๔ หลักความมั่นคง

๑.๔.๑ โรงพยาบาลพระปกเกล้ามีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในวิชาชีพ โดยการปรับสถานะในประเภทต่างๆ เช่น ปรับสถานะจากลูกจ้างชั่วคราวรายวัน รายเดือน เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ และข้าราชการ ตามโอกาส โดยยึดหลักโปร่งใส และเป็นธรรม ในการคัดเลือก

๑.๔.๒ โรงพยาบาลพระปกเกล้ามีนโยบายปรับอัตราค่าตอบแทนทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการ ตามสถานการณ์

๒. หลักสมรรถนะ (Competency - Based)

ทีมบริหารงานบุคคล ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดของแต่ละตำแหน่ง และเลือกสรรคนเก่ง คนดี เพื่อภารกิจขององค์กร โดยยึดหลักใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) กำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่าง ๆ แล้วนำไปสรรหา เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน และสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยการสรรหามีการประสานงาน การดำเนินการระดับจังหวัด 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)

ทีมบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการ พัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นความต้องการ ในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาลและเป็นไปตาม นโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากร พัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๓.๖ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๔. หลักการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ (HR Decentralization)

โรงพยาบาลพระปกเกล้า มอบหมายงานตามกลุ่มภารกิจแบบการกระจายอำนาจ แทนที่จะได้รับการจัดการโดยแผนกทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพียงแห่งเดียว และมีการจัดโครงสร้างองค์กรสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ภายใต้การกำกับดูแลของรองผู้อำนวยการด้านต่างๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการโรงพยาบาล

๔.๑ รองผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบดูแลแต่ละกลุ่มภารกิจ มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบโดยเร็ว

๔.๒ ผู้บังคับบัญชาตามกลุ่มภารกิจควบคุมประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือนประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ทีมบริหารงานบุคคล จะรวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

ทีมบริหารงานบุคคล มีนโยบายดูแลสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ด้านต่างๆ รวมถึงค่าตอบแทนให้กับบุคลากรทุกประเภท อย่างเป็นระบบ ดังนี้คือ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ

๕.๒ แผนการได้รับค่าตอบแทน (ฉบับ ๑๒) , การได้รับค่าตอบแทนกรณีแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร ไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวฯ และ ค่าตอบแทน พ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศระดับโรงพยาบาล และการปฐมนิเทศให้ความรู้ด้วยวาจาโดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ

๕.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้น ฯ พ.ศ.๒๕๖๓ , หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๑๒๐๔.๗๗/ว ๓๔๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข , หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๑๒๐๔.๑๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๓๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) การเสนอขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่างๆ ฯลฯ

๕.๕ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่างๆ หลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๕.๖ โครงการของชมรมจริยธรรม กิจกรรมทำบุญวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมวันสงกรานต์ ทั้งนี้ให้กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๕.๗ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี มีคุณธรรม บุคคลต้นแบบ โดยมอบเกียรติบัตร ประกาศคุณความดีในการประชุมคณะกรรมการบริหารทุกเดือน และในโอกาสการทำบุญครบรอบวันก่อตั้งโรงพยาบาลประจำปี

๕.๘ จัดกิจกรรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตรทุกราย

๕.๙ จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุน และเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันยุคทันสมัย ตอบสนองนโยบายของหน่วยงาน และของกระทรวงสาธารณสุข

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๗



(นายธีรพงศ์ ตุนาค)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระปกเกล้า