ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จ
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

โรงพยาบาลสมเด็จ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based)
๒. หลักสมรรถนะ (Competency - based)
๓. หลักผลงาน (Performance - based)
๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
๕. หลักคุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality Of Work life)

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลสมเด็จและทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่างๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ , ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้เหมาะสมกับภารงานและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารตามนโยบายการบริหารบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารตามนโยบายการบริหารงานบุคคลงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล Facebook เป็นต้น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลและตามนโยบายการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลและส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรู้ทักษะ ความสามารถและทัศนคติ รวมถึงคุณลักษณะอื่นที่เกี่ยวกับการทำงานให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ของงาน

๓.๓ จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลให้ครบถ้วน ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน

๓.๔ เพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าใช้ระบบและเข้าถึงระบบข้อมูลสารสนเทศ

๓.๕ มีการใช้วัสดุ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร

๓.๖ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้บุคลากรนำค่านิยม MOPH มาใช้ในการปฏิบัติงาน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ เสริมสร้างและให้ความรู้ เรื่อง ระเบียบข้าราชการพลเรือน, การป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบแก่บุคลากร โดยการจัดประชุมอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๔.๔ ควบคุมกำกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปี (๒ ครั้ง/ปี) ของบุคลากรเพื่อนำมาประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๔.๕ มีการส่งเสริมสุขภาพกาย และจิตของบุคลากร และนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและดำรงชีวิต

๔.๖ สร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สมดุลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และปัญญา

๔.๗ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม ข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน)ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลจะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

๖. ด้านสวัสดิการ

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายไพฑูรย์ อุไรชื่น)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จ