



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity-and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน จึงขอ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรมตามหลักการสำคัญ ๕ ประการ ดังนี้

๑. คุณธรรม (Merit - Based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย ๔ หลักใหญ่ ได้แก่

๑.๑ หลักความเสมอภาค

๑.๑.๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน เปิดโอกาสที่เหมือนกันในการสมัครงานสำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความรู้และความสามารถตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน อันเนื่องจากฐานะ เพศ สีผิว และศาสนา ฯลฯ และมีแนวปฏิบัติที่ให้บริการเคารพสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงาน รายงานวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑.๑.๒ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับบริการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑.๒ หลักความสามารถ

๑.๒.๑ ทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกันโดยคณะกรรมการในการคัดเลือก

๑.๒.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับบริการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ มีการดำเนินการโดยคณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งจากส่วนกลางตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคคลสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๑.๓ หลักความเป็นกลาง

กำหนดให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงถึงฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้มีความเป็นกลางทางการเมือง โดยเฉพาะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และในการปฏิบัติราชการอื่น ๆ ที่จะต้องเกี่ยวข้องกับประชาชน

๑.๔ หลักความมั่นคง

๑.๔.๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน มีนโยบายสนับสนุนบุคลากรให้มีความมั่นคงในวิชาชีพ โดยการปรับสถานะในประเภทต่าง ๆ เช่น ปรับสถานะจากลูกจ้างชั่วคราวรายวัน รายเดือน เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการ และข้าราชการ ตามโอกาส โดยยึดหลักโปร่งใส และเป็นธรรมในการคัดเลือก

๑.๔.๒ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน มีนโยบายปรับอัตราค่าตอบแทน ทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ตามสถานการณ์

๒. หลักสมรรถนะ (Competency - Based)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดของแต่ละตำแหน่งและเลือกสรร คนดี คนเก่ง เพื่อภารกิจองค์กร โดยยึดหลักใช้คนให้ตรง

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

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๒.๒.๑ ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ โดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน

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 เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด เป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงานและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

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)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพาน มอบหมายงานตามกลุ่มภารกิจแบบการกระจายอำนาจ แทนที่จะจัดการโดยแผนกทรัพยากรบุคคลขององค์กรเพียงแห่งเดียว และมีการจัดโครงสร้างองค์กร สายการบังคับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมาะสมในการบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้ากลุ่มงาน ได้รับการแต่งตั้งจากสาธารณสุขอำเภอ

๔.๑ หัวหน้ากลุ่มงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบดูแลแต่ละกลุ่มงาน มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทราบโดยเร็ว

๔.๒ หัวหน้ากลุ่มงาน ควบคุมประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือนประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) จะรวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD) มีนโยบายดูแลสวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ รวมถึง ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรทุกประเภท อย่างเป็นระบบ ดังนี้

๕.๑ แผนความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับ

๕.๒ แผนการได้รับค่าตอบแทน (ฉบับ ๑๑) และ ค่าตอบแทน พ.ศ.ส.

๕.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ 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 การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๑๒๐๔.๑๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒) การเสนอขอรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ ฯลฯ

๕.๕ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ หลังการออกราชการให้แก่โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้ที่จะเกษียณอายุราชการ เป็นต้น

๕.๖ โครงการของชมรมจริยธรรม จัดกิจกรรมทำบุญวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมวันสงกรานต์ รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงาน ทั้งนี้ ให้งานทรัพยากรบุคคลที่เกี่ยวข้อง รับผิดชอบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

๕.๗ จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุน และเอื้ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรสามารถ ปฏิบัติงานด้วยความสะดวก รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และทันยุคทันสมัย ตอบสนองนโยบายของหน่วยงานและของ กระทรวงสาธารณสุข

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

(นายสัจจะ บุญมาเคียง)
สาธารณสุขอำเภอพาน