



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี โทร. ๓๓๑๐-๓๓๑๑

ที่ อต ๐๐๓๓.๓๐๑.๔/๑๕

วันที่ ๑๘/กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี และขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์
ของโรงพยาบาลกุมภวาปี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และกำหนดเป็นตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับร้อยละ ๙๔ และจัดทำแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ที่จัดทำขึ้นโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนามในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลกุมภวาปีเรียบร้อยแล้ว เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกทราบ

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม

๓.๑ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ หนังสือเวียนแจ้งหน่วยงาน

๓.๓ แบบฟอร์มเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์

(นางสาวคงขวัญ ใจเงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี

.....
~ นนิตสารธรรม นนิต ~
.....

(นายสนธยา ฉายากิติ)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

(นายสุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี โทร. ๓๓๑๐-๓๓๑๑

ที่ อค ๐๐๓๓.๓๐๑.๔/๑๖

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี

เรียน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) ๒) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ๓) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ ๔) การบริหารเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล (Governance Excellence) นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โรงพยาบาลกุมภวาปี จึงขอแจ้งแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี เพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายสมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี โทร. ๓๓๑๐-๓๓๑๑
ที่ อด ๐๐๓๓.๓๐๑.๔/๑๗ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙) โดยมีเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ใช้เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ (Prevention & Promotion Excellence) ๒) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ๓) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และ ๔) การบริหารเป็นเลิศด้วยหลักธรรมาภิบาล (Governance Excellence) นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โรงพยาบาลกุมภวาปี จึงขอแจ้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรทุกหน่วยงานทราบ รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายสุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี โทร. ๓๓๑๐-๓๓๑๑

ที่ อด ๐๐๓๓.๓๐๑.๔/๑๘

วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข และขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์
ของโรงพยาบาลกุมภวาปี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และกำหนดเป็นตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับร้อยละ ๙๔ และจัดทำแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) ในระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System) ที่จัดทำขึ้นโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนามในนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุมภวาปีเรียบร้อยแล้ว เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดและบุคลากรภายนอกทราบ

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม

๓.๑ ประกาศโรงพยาบาลกุมภวาปี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ หนังสือเวียนแจ้งหน่วยงาน

๓.๓ แบบฟอร์มเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์

(นางสาวคงขวัญ ใจเงิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี

- นพ.สมาน อภิชาติกุล

(นายสนธยา ฉายากักตี)

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร

(นายสุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี



ประกาศโรงพยาบาลกุมภวาปี

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลกุมภวาปี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะสูง มีความเป็นมืออาชีพและมีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งจะส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาอย่างมีคุณภาพและผู้รับบริการพึงพอใจ ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุมภวาปี เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA)

โรงพยาบาลกุมภวาปี จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

วิเคราะห์อัตรากำลัง ให้เหมาะสมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์ชาติ, นโยบายสำคัญเร่งด่วนของรัฐบาล

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อรองรับการพัฒนาศักยภาพการให้บริการตาม Service Plan
- ๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่ง
- ๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของข้าราชการแต่ละประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และเลือกสรรคนเก่ง คนดี เข้าสู่องค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาข้าราชการ : ดำเนินการโดยการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด และ สรรหาด้วยวิธีการหลากหลายรูปแบบ ดังนี้

- ๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขัน
- ๒) รับย้าย/รับโอน
- ๓) การคัดเลือกบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ

๒.๒ การสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว : กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน
- ๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็น พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลกุมภวาปี และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากรให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงาน แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๓.๑ การสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ใน การปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรม พัฒนาบุคลากรของส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- ๓.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ
- ๓.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบ การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)
- ๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรม ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนด จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. การรักษาไว้ (Retention)

วางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูล บุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุ ราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๕. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับระเบียบ และจริยธรรม ในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานระดับต้องปรับปรุงควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๕.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

๖. สวัสดิการและค่าตอบแทน

ดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, ผู้เกษียณอายุราชการ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากร ประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง ได้แก่ สิทธิสวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ การได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข คือ ค่าตอบแทนเหมาจ่าย พ.ต.ส.

๖.๒ การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกลุ่มประเภทการจ้าง เช่น ค่ารักษา เบิกจ่ายตรง, การใช้สิทธิประกันสังคม, การเบิกเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายสมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี