บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี โทร. ๓๓๑๐-๓๓๑๑

ที่ อด ๐๐๓๓.๓๐๑.๔/ ๘๑ **วันที่** ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุข และขออนุญาตนำไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลกุมภวาปี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี

๑. เรื่องเดิม

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้เข้าร่วมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assesment : ITA) และกำหนดเป็นตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติราชการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ที่กำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เท่ากับร้อยละ ๘๔.๕๕ และจัดทำแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) ในระบบ MITAS (MOPH Intergrity and Transparency Assessment System) ที่จัดทำขึ้นโดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานลงนามในแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลกุมภวาปีเรียบร้อยแล้ว เห็นควรประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสังกัดและบุคคลภายนอกทราบ

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนาม

๓.๑ ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ แบบฟอร์มเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์

(นางสาวคงขวัญ ใจเงิน)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี
เห็นควรอนุญาตเผยแพร่ได้ตามเสนอ

(นายสนธยา ฉายาภักดี)
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 รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 วางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพให้สอดคล้องกับการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการตามยุทธศาสตร์ชาติ, 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

๒/๒.๒ การสรร...

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 ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการเพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ. หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ

๓.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. การรักษาไว้ (Retention)

วางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓/๔.๒ ปรับปรุง..

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 และจริยธรรมในการทำงาน

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 การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เงินบำรุง ได้แก่ สิทธิสวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ การได้รับค่าตอบแทนตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุข คือ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)

๖.๒ การให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกลุ่มประเภทการจ้าง เช่น ค่ารักษาเบิกจ่ายตรง, การใช้สิทธิประกันสังคม, การเบิกเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน โรงพยาบาลกุมภวาปี
ตามประกาศโรงพยาบาลกุมภวาปี
เรื่อง การเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะบนเว็บไซต์โรงพยาบาลกุมภวาปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลกุมภวาปี

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุมภวาปี
วัน/เดือน/ปี : ธันวาคม ๒๕๖๘
หัวข้อ : MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)
๑. บันทึกข้อความ
๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
๓. แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
Link ภายนอก :
หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

(นางสาวคงขวัญ ใจเงิน)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
วันที่ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายสุมน ตั้งสุนทรวิวัฒน์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุมภวาปี
วันที่ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นางสาวอังคณา ศิรเงินยวง)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
วันที่ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘