



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โทร. ๐-๕๕๖๕-๕๑๗๕ ต่อ ๑๑๓

ที่ สท ๐๐๓๓.๗๐๑/๗

วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขออนุญาตเผยแพร่ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ได้กำหนดตัวชี้วัดในหมวดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร และทำให้บุคลากรมีความสุขอย่างยั่งยืน และเพื่อให้สอดคล้องกับ ข้อ MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรโดยให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส

ทั้งนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ โดยผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

กสิศกมล บุญวงศ์

(นางสาวศศิกันต์ บุญวงศ์)

เจ้าพนักงานพัสดุ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

-เพื่อโปรดทราบและอนุมัติฯ

กัณฑ์พัฒน์ ศรีชัยวงศ์

(นายกัณฑ์พัฒน์ ศรีชัยวงศ์)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ทราบ,อนุมัติ

กัณฑ์พัฒน์ ศรีชัยวงศ์

(นายบริรักษ์ ลีชนะกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม



ประกาศโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) มีเป้าหมายที่จะทำให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงานและมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพต้องมีความเพียงพอประชาชนสามารถเข้าถึงได้และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และติดตามอย่างเป็นระบบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ซึ่งหลักการที่จะได้คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบต้องยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักสมรรถนะ (Competency-based) หลักผลงาน (Performance-based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR-Decentralization) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work like) ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ,พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เพื่อรองรับแผนอัตรากำลังคน Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ,พนักงานราชการ,พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ,ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในแต่ละปีงบประมาณ

๒.๒ สรรหาบุคลากร ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและมีบุคลากรที่มีศักยภาพพร้อมปฏิบัติงานในทุกช่วงเวลาโดยกำหนดให้มีอัตรารว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมดตามที่มีอยู่

๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่งประเภทต่างๆเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม โดยมีการเผยแพร่ประกาศในทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยมเพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยส่วนงาน HRD จะดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุดของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

๓.๒ ส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพ เช่น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการสร้างบุคลากรเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพและพัฒนาให้มีความพร้อมและเพียงพอสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลง

๓.๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบด้วยการสร้างระบบการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี

๓.๔ เน้นย้ำนโยบายด้านHR ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ด้านทิศทางการพัฒนาบุคคลของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยมเป็น Smart HR และ Go Together นั่นคือ Smart ทั้งทางด้านกายภาพ ด้านบุคลิกภาพ ทักษะ การแต่งกาย ทางจิตใจ ได้แก่ความคิด Service mind และความรู้ด้าน ไอที ที่สำคัญพัฒนาทุกบุคลากรไปด้วยกัน โดยให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในด้านความก้าวหน้าในแต่ละสายวิชาชีพและหน้าที่การงาน พร้อมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยส่วนบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเงินนอกงบประมาณ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนฯ ให้เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๔.๒ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

๔.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันกันระหว่างบุคลากรโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยทุกส่วนงานภายในองค์กรให้ความร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีการแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริต ให้รายงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน ภายในสังกัดทราบ

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุด ตามที่โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ได้รับเกณฑ์ในการคัดเลือกจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย กำหนด

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต้องดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้บุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการ ปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, ลูกจ้างประจำ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข, และลูกจ้าง ได้แก่ สิทธิสวัสดิการ ดังนี้

๖.๑ แผนความก้าวหน้าการเลื่อนระดับของข้าราชการและปรับระดับขั้นลูกจ้างประจำ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ.๑๑ และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ

ทั้งนี้ โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม กลุ่มงานบริหารทั่วไป จะรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายและมี ช่องทางในการสื่อสารให้บุคลากรของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๑๘๓.๘๙.๒๑๐.๑๖๘:๘๐๘๕/web

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบริรักษ์ ลัภณะกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

วัน/เดือน/ปี: ๑๓ มกราคม ๒๕๖๖

หัวข้อ- บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ เว็บไซต์ของหน่วยงาน

- แผนการบริหารทรัพยากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

Link ภายนอก - ไม่มี

หมายเหตุ

.....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ศศิเทพศา บุญวงศ์

(นางสาวศศิเทพศา บุญวงศ์)

เจ้าพนักงานพัสดุ

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายปริรักษ์ ลัภณะกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



นายกนกพีช ฉาดฉาน

เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์