



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลฟากท่า โทร. ๑๑๕

ที่ อต ๐๐๓๒.๓๐๔/๔๓

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลฟากท่า ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และ
ขออนุมัติเผยแพร่ทาง website
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฟากท่า

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้กำหนด MOIT ๖ ผู้บริหาร แสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหาร ทรัพยากร บุคคล และมีการเผยแพร่ งานการเจ้าหน้าที่ จึงเรียน
เสนอมาเพื่อ

๑. พิจารณานำมตินโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
 ๒. ขออนุมัติแจ้งเรียนทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ
 ๓. ขออนุมัติเผยแพร่ทาง website
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและลงนามในคำสั่งต่อไป

(นางสาวณัฐพร พุ่งสมุทร)
หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ

☒ อนุมัติให้นำขึ้นบนเว็บไซต์

☐ ไม่อนุมัติ เนื่องจาก.....

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติ

(นางสาวพรสวรรค์ มีชิน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฟากท่า



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลฟากท่า โทร. ๑๑๕

ที่ อต ๐๐๓๒.๓๐๔/๔๒

วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลฟากท่า ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ และถือให้ปฏิบัติ
เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน, เจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ได้กำหนด MOIT ๖ ผู้บริหาร แสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่ และโรงพยาบาลฟากท่าได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรแล้ว จึงขอประกาศ ประชาสัมพันธ์แจ้งเรียนให้ทุกกลุ่มงาน เจ้าหน้าที่ได้รับทราบแนวนโยบายถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

(นางสาวพรสวรรค์ มีชิน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฟากท่า



ประกาศโรงพยาบาลฟากท่า เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๖๐ (พ.ศ. ๖๕๖๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

โรงพยาบาลฟากท่า จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลฟากท่า ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลฟากท่า ได้มุ่งเน้นการบริหารงานด้วยความโปร่งใส โดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลตามมาตรฐาน HA เสริมสร้างความสามัคคี และผู้รับบริการมีความปลอดภัย และเพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน หลักการที่จะได้คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบราชการได้นั้น โรงพยาบาลฟากท่าจึงยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based): เน้นความเสมอภาค ความโปร่งใส ความเป็นธรรม และการปราศจากการแทรกแซงทางการเมือง ในเรื่องการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และเลื่อนตำแหน่ง
๒. หลักสมรรถนะ (Competency-based): เน้นการใช้คนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะ (Put the Right Man on the Right Job) เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด
๓. หลักผลงาน (Performance-based): เน้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เชื่อถือได้ และเป็นธรรม โดยนำผลลัพธ์มาใช้ในการให้ทุนให้โทษ
๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization): ผู้บริหารหรือหัวหน้างาน (Line Manager) มีบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยตนเอง
๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life): เน้นสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (Work Life) และชีวิตส่วนตัว (Home Life) รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

โดยนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลฟากท่า ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยการบริหารทรัพยากรบุคคล และต้องมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ สะท้อนพฤติกรรมที่ถูกต้อง

๒. ด้านการสรรหา

โรงพยาบาลพากทำได้เห็นความสำคัญการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ทั้งในส่วนของการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่ หน่วยงานกลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การสรรหาข้าราชการสนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบ การวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๒.๒ การสรรหาพนักงานราชการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทาง เว็บไซต์ จังหวัดอุดรธานี และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนา

โรงพยาบาลได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะ ถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับ ภารกิจงานในปัจจุบันแลมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้น ใน อนาคต จังหวัดจึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรกลุ่มต่างๆ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของ หน่วยงานต้นสังกัด

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ใน การปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทาง วิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงาน

๓.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบ อิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๓.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ ใน ระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๔. การรักษาไว้

โรงพยาบาลฟากท่า มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน ในขณะเดียวกันก็เป็น การจูงใจ ให้พนักงาน พัฒนาศักยภาพในการทำงาน การสร้างผลงาน การสั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการ เติบโต ตามเส้นทางตามสายงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผน สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสีย บุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ ชำนาญ สถานะออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัด การมอบเกียรติบัตรแก่ บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๕. การใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลฟากท่ามีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่ เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่ เกี่ยวข้องกับ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับดูแล ให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และ จริยธรรมในการทำงาน ซึ่งแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเน้นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๕.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งจะ ยึดถือ ความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

๕.๓ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับ การกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๕.๔ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การ มอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มี การโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๕.๕ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตาม ผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เน้นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

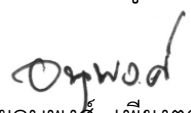
ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙



(นางสาวพรสวรรค์ มีชิน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฟากท่า

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง	
ชื่อหน่วยงาน	โรงพยาบาลฟากท่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
วัน/เดือน/ปี	๒๑ มกราคม ๒๕๖๙
หัวข้อ	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
รายละเอียดข้อมูล	แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
Linkภายนอก:	https://fakthahospital.moph.go.th/index.php/th/ita/ita-th#๒๕๖๙
หมายเหตุ:.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาวณัฐพร พึงสมุทร) ตำแหน่ง หัวหน้าเจ้าหน้าที่พัสดุ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๙	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายจรัส สีกา) ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๙
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายอนุพงศ์ เพี้ยงตา) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๙	