



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลปาย ตำบลเวียงใต้ อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ๕๘๑๓๐

ที่ มส ๐๐๓๓.๓๐๑/ ๓๓๕

วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาย

๑. เรื่องเดิม

เนื่องด้วยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้หน่วยงานสาธารณสุขในระดับภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลทุกระดับ ดำเนินงาน ตามโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transparency Assessment :ITA)ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

๒. ข้อเท็จจริง

ในการนี้ MOIT๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้

๒.๑ บันทึกข้อความลงนามประกาศการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

๒.๒ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

๒.๓ แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณชนผ่าน Web site ของหน่วยงาน

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ ลงนามในบันทึกข้อความลงนามประกาศการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

๓.๒ ลงนามในแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓.๓ อนุญาตให้กลุ่มงานบริหารทั่วไปนำประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลปาย

(นางสาวฐานพัฒน์ พิทักษ์พลางกูร)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

อนุมัติ/อนุญาต

(นายวัฒน์ชัย วิเศษสมิต)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปาย



ประกาศโรงพยาบาลปาย

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลปาย

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลปาย จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลปาย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของกลุ่มงานในสังกัดโรงพยาบาลปาย ดังนี้

๑. ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)

กลุ่มงานในสังกัดโรงพยาบาลปาย สนับสนุนข้อมูลการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รongรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในกลุ่มงานในสังกัดโรงพยาบาลปาย ให้สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานในสังกัดโรงพยาบาลปาย ตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว : กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราว ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลปาย และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

/๒. ด้านการ...

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

กลุ่มงานในสังกัดโรงพยาบาลปาย ดำเนินการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการ เพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลปาย แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างความมั่นคงและก้าวหน้าใน อาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
โรงพยาบาลปาย

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะใน การปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ จัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน

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

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบ การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. การรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในสังกัดโรงพยาบาลปาย ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสาย งาน แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของข้าราชการ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

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

/๓.๓ ส่งเสริม...

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาล پای การมอบเกียรติบัตรแก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

กลุ่มงานในสังกัดโรงพยาบาล پای ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหาร มีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจรรยาบรรณในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อน กับภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกชั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติงานในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวิวัฒน์ชัย วิเศษสมิต)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล پای