# MOIT ๖

# ผู้บริหารแสดงนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ สสจ.นครศรีธรรมราช

ที่ นศ ๐๐๓๓.๓๐๑(๑๙)/๗๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และขออนุมัติเผยแพร่ทาง Website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ ได้กำหนด MOIT ๖ : ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่นโยบายฯ นั้น

งานทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล จึงขอเรียนเสนอลงนามนโยบายดังกล่าว และขออนุญาตแจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงานทราบพร้อมอนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการ

สุชาดา วีระชาญชัย
(นางสาวสุชาดา วีระชาญชัย)
เจ้าพนักงานธุรการ

(นายธนรัตน์ ชูสม)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ทราบ
☑ อนุญาต ☐ ไม่อนุญาต
☑ อนุญาตเผยแพร่ทาง Website

(นายขุมธน ถนนทิพย์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ สสจ.นครศรีธรรมราช

ที่ นศ ๐๐๓๓.๓๐๑(๑๙)/๓๗ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอประชาสัมพันธ์แจ้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ และให้ถือปฏิบัติ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน ทุกท่าน

ตามคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขราชการส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ กำหนดให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปี ๒๕๖๖ ได้กำหนด MOIT ๖ : ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้มีกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงขอประกาศและประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มภารกิจ และบุคลากรทุกท่านได้รับทราบแนวนโยบายถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

(นายขุมธน ถนนทิพย์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

ขอส่งมอบต่อให้แจ้งกลุ่มงานทุกกลุ่มงานทราบแล้ว

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ✓ | MD | ✓ | HSO | | SRRT | | RM | | AD | | |
| ✓ | DENT | ✓ | PP | | FA | | CUP | | AN | | |
| ✓ | Px | ✓ | TTM | | PTC | | HSO | | LIB | | |
| ✓ | Nr | ✓ | Lab | | IT | | HRD | | | | |
| ✓ | Doc | ✓ | PT | | IC | | NCD | | | | |
| ✓ | X-Ray | | PAC | | ENV | | ETC | | | | |

ลงชื่อ สุชาดา ศิริสกุลชัย
วันที่ 7/2/66

ประกาศโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖

---

เพื่อให้เป็นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี และสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ได้พัฒนาเครื่องมือเชิงบวก เพื่อเป็นมาตรการป้องกันการทุจริตและเป็นกลไกการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงานอย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยใช้ชื่อว่า การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment) : ITA นั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ดังต่อไปนี้

**๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)**

๑.๑ มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตรงตามที่กลุ่มงานต้องการมากที่สุด โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จเป็นสำคัญ

๑.๒ การสรรหา และเลือกสรรอัตรากำลัง ให้พิจารณาบุคคลที่มีทักษะความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของกลุ่มงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ดำเนินการสรรหาลูกจ้างชั่วคราว โดยใช้หลักคุณธรรม และบุคลากรทดแทนโดยเร็วเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๓ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคลากรภายนอก เพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถ และความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นลูกจ้างชั่วคราว หรือการรับสมัครบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐต้องมีการรับสมัครอย่างชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน และแจ้งประชาสัมพันธ์รับสมัครไปยังหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ การแต่งตั้งกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรบุคคลจากผู้แทนกลุ่มงานต่าง ๆ ที่มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง และภารกิจของหน่วยงาน

**๒.ด้านการวางแผนกำลังคน** (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HR ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน รวมถึงการจ้างเหมา เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มงานของข้าราชการแต่ละประเภท ได้แก่ ประเภทวิชาการ ประเภททั่วไป

**๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร** (Development)

๓.๑ สำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของกลุ่มงานต่าง ๆ พร้อมพิจารณาบุคคลในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

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

๓.๔ มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยมโดยยึดหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางาน อย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๕ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด

**๔. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้** (Motivation and Retention)

๔.๑ มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว (Work life balance) โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๔.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ และบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๔.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติ มีคุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนทางราชการ มีผลงานที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคลกร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติตน เสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อร่วมงาน ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้จังหวัดทราบ

**๕. ด้านการใช้ประโยชน์** (Utilization)

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่กำหนด เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือมาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุกจริต

๕.๓ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์

**๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน**

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน เกษียณอายุ หรือเสียชีวิตขณะปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และจ้างเหมาบริการ ได้แก่สวัสดิการดังต่อไปนี้

๖.๑ แผนการเลื่อนระดับของข้าราชการ และการปรับระดับชั้นของลูกจ้างประจำ และการปรับขั้นต่ำของลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง (รายเดือน)

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

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานทรัพยากรบุคคล และทีม HRD เนื้อหาเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม กบข. กสจ. สิทธิการลา ค่าตอบแทน ฉ.๑๑ และ พ.ต.ส. เป็นต้น

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๑ หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง ขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจาการให้บริการสาธารณสุข หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขได้รับความเสียหายจาการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒) เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังออกจากราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้ กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ

๖.๖ โครงการส่งเสริมบุคลากรออกกำลังกาย และเป็นต้นแบบด้านสุขภาพประจำปี

๖.๗ กิจกรรมเป่าเค้กวันเกิดสำหรับบุคลากร

ทั้งนี้ ให้งานทรัพยากรบุคคล ดำเนินการตามนโยบายเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖

(นายขุมธน ถนนทิพย์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช
ตามประกาศโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลจุฬาภรณ์
นครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลทางเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลจุฬาภรณ์

**ชื่อหน่วยงาน** : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช
**วัน/เดือน/ปี** : ๒- ๗ ก.พ. ๒๕๖๖
**หัวข้อ** : ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
**รายละเอียดข้อมูล : (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)** : ประกาศโรงพยาบาลจุฬาภรณ์ นครศรีธรรมราช ตามรายละเอียดแนบ
Link ภายนอก : ไม่มี
หมายเหตุ : .....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

สุชาดา วีระชาญชัย
(นางสาวสุชาดา วีระชาญชัย)
เจ้าพนักงานธุรการ
วันที่ - ๗ ก.พ. ๒๕๖๖

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายขุมธน ถนนทิพย์)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาภรณ์
วันที่ - ๗ ก.พ. ๒๕๖๖

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(นายสุทธิพร เพ็งจันทร์)
นักวิชาการคอมพิวเตอร์
วันที่ - ๗ ก.พ. ๒๕๖๖