



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลต่างอย โทร. ๐ ๔๒๗๖๑ ๐๒๑

ที่ สน ๐๐๓๓.๓๐๑/๑๑๗ วันที่ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลต่างอย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และขอ
อนุมัติเผยแพร่ทาง website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดผู้บริหารแสดงแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่

คณะกรรมการบริหาร, คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงานการเจ้าหน้าที่ จึงเรียนเสนอมาเพื่อพิจารณาอนุมัตินโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขออนุมัติแจ้งเวียนทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ และขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายธเนศ จิตขันตี)

ทันตแพทย์ชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา



อนุมัติ



ไม่อนุมัติ

(นายทิมพร ทิพจร)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โรงพยาบาลต่างอย อำเภอด่างอย
จังหวัดสกลนคร

1 การวางแผนทรัพยากรบุคคล

มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ โครงสร้างองค์กร และ ทรัพยากร ของโรงพยาบาล

1.1 นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล มีดังนี้

- 1) พัฒนาระบบบริหารจัดการบุคลากร และกำหนดโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และภารกิจหลักของโรงพยาบาล ครอบคลุมด้านการวางแผน อัตราค่าจ้าง การสรรหา คัดเลือก บรรจุ และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว
- 2) สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจหลักของหน่วยงานและโรงพยาบาล มีการประเมินความต้องการ และกำหนดเนื้อหาในการพัฒนา แผนพัฒนาบุคลากร มีการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าประจำการ การเพิ่มพูนความรู้ ระหว่างการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการประเมินแผนพัฒนาบุคลากรเป็นระยะ
- 3) พัฒนาระบบการประเมินภาระงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 4) ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อทำให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพ โดยจัดให้มีการศึกษาความต้องการ และประเมินความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่รวมทั้งมีการตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่อย่างเหมาะสม

1.2 แนวทางการกำหนดกำลังคนที่ต้องการ และการได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ

การกำหนดกำลังคนที่ต้องการ

1. การกำหนดกำลังคนปัจจุบันยังใช้ตามกรอบอัตรากำลังของ ก.พ. สำหรับข้าราชการ และตามกรอบอัตรากำลังของสำนักงานประมาณ สำหรับลูกจ้างประจำ แต่จากนโยบายจำกัดอัตรากำลังคน ภาครัฐ โดยการยุบเลิกตำแหน่งที่เกษียณทั้งข้าราชการและลูกจ้างประจำ โดยเฉพาะ ลูกจ้างประจำ ปัจจุบันหากมีตำแหน่งบางประเภทว่างลงไม่ว่ากรณีใดๆ จะถูกยุบเลิกไปด้วย มีผลทำให้อัตรากำลังของโรงพยาบาลน้อยลง อีกทั้งโรงพยาบาลจะเหลือตำแหน่งระดับสูง เนื่องจาก การยุบเลิกตำแหน่งเล็กๆ แทนตำแหน่งระดับสูงที่เกษียณ

2. สำหรับอัตรากำลังลูกจ้างเงินบำรุง กำหนดตามกรอบอัตรากำลังกรมบัญชีกลาง โรงพยาบาลได้รับมอบอำนาจให้กำหนดอัตรากำลังได้โดยไม่เป็นภาระกับเงินบำรุงของโรงพยาบาล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการ

3. ดังนั้นโรงพยาบาลต่างอยจึงมีนโยบายกำหนดกำลังคนโดย

3.1 การถ่ายโอนภารกิจที่โรงพยาบาลไม่ควรดำเนินการเองให้เอกชนรับเหมาดำเนินการแทน เพื่อจะได้นำอัตรากำลังมาเสริมในหน่วยงานที่ขาดแคลน และเป็นภารกิจที่ โรงพยาบาลต้องดำเนินการ

3.2 กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรองของโรงพยาบาลให้ชัดเจนเพื่อวางอัตรากำลังให้เหมาะสม พอเพียง

3.3 ทำการวิเคราะห์ภาระงานทั้งในระดับกลุ่มงาน/ฝ่าย/งาน/บุคคล เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และทราบถึงปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติ

3.4 วิเคราะห์อัตรการสูญเสียอัตรากำลังจากการถ่ายโอน เพื่อวางแผนจัดอัตรากำลังทดแทน

3.5 การหาแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อปรับเกลี่ยอัตรากำลัง หรือเสริมอัตรากำลังในภาวะฉุกเฉิน เร่งด่วน

1) ปัญหาอัตรากำลังคน ใช้กลยุทธ์

1.1 การวางแผนอัตรากำลังและระบบการจัดการโดย

- ประเมินภาระงานของบุคลากร
- วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรทั้งในระยะสั้น ระยะยาว
- การเกลี่ยอัตรากำลังคนทดแทน

1.2 การจัดการทรัพยากรบุคคล โดย

- การเกลี่ยและหมุนเวียนอัตรากำลัง ได้ดำเนินการแล้วในบางส่วน (งานการพยาบาลผู้คลอด OPD) การถ่ายโอนภารกิจให้เอกชนเข้ามาดำเนินการ (งานกำจัดขยะทั่วไป ขยะติดเชื้อ ขยะอันตราย) และได้เกลี่ยอัตรากำลังคนในส่วนนี้เข้าไป ทดแทนให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลน โดยใช้หลักการ การวิเคราะห์ภาระงานของ หน่วยงานที่ขาดแคลน จำนวนบุคลากรที่ต้องการ และจัดสรรให้ตามความเหมาะสม

- ดำเนินการขออัตรากำลังที่ไปช่วยราชการที่หน่วยงานอื่นคืนมา การจัดจ้างบุคคลภายนอกเข้าทำงานในสาขาที่ขาดแคลน

- การให้บุคลากรปฏิบัติงานนอกเวลา และวันหยุดราชการ ทั้งในภาวะปกติ และมีงานเร่งด่วน

2) ปัญหาการสรรหา คัดเลือก บรรจุ

- การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้งล่าช้า ต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ทำให้การบริหารจัดการอัตรากำลังคนขาดประสิทธิภาพ และลูกจ้างชั่วคราวมีการลาออกอยู่บ่อยครั้ง และต้องดำเนินการประกาศรับสมัคร สอบคัดเลือก สรรหาเข้ามาทดแทนตลอดเวลา และบางช่วงเวลาไม่สามารถสรรหาได้ทันตามกำหนด เนื่องจากต้องรอเปิดรับสมัคร แก้ปัญหาโดยใช้กลยุทธ์วางแผนการได้มาซึ่งกำลังคนในเชิงรุก เช่น มีการรับสมัครบุคลากรต่อเนื่องกันจนได้รับบุคลากรครบจำนวนที่ต้องการ ทั้งในระบบการเปิดรับสมัครด้วยตนเอง และระบบ internet และมีการกำหนดคุณสมบัติ และความรู้ ความสามารถเฉพาะตำแหน่งที่ชัดเจน มีการกำหนดอัตราค่าจ้างของตำแหน่งวิชาชีพที่ขาดแคลนสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามตารางที่ส่วนราชการกำหนด

2.1 ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ได้ ดำเนินการปรับปรุงระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคล ขณะนี้อยู่ระหว่างปรับปรุง ระบบสารสนเทศ

2.2 การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้และทักษะของบุคลากรยังไม่เป็นระบบ และไม่สอดคล้อง เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล ดำเนินการโดยใช้กลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- จัดทำแผนการฝึกอบรมภายในโรงพยาบาล เช่น การปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ การฝึกอบรมระหว่างประจำการ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะ เช่น การช่วยฟื้นคืนชีพ (CPR) การป้องกันและระงับอัคคีภัย

- จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้ การศึกษา ฝึกอบรม ภายในประเทศ การพัฒนาผู้บริหาร การพัฒนาตามสายอาชีพ การพัฒนา จริยธรรม โดยการประสานเชื่อมโยงกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งทั้งโรงพยาบาล

3) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านการนำไปพัฒนา และการให้คุณให้โทษ ปัจจุบันการประเมินผลยังใช้แบบประเมินของ กพ. (ข้าราชการ) โดยทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง ส่วนลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ใช้แบบประเมินผลของโรงพยาบาล และทำการประเมินปีละ 2 ครั้ง แต่การประเมินผลดังกล่าวยังไม่มีความสมบูรณ์ ซึ่งคณะกรรมการฯ มีการกำหนดแผนการดำเนินการไว้ในกลยุทธ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

11) ปรับปรุงระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดแนวทางการปฏิบัติการ
ตรวจสอบ

แนวทางการแก้ปัญหาระยะยาว

1) การวางแผนอัตรากำลังระยะสั้น 1 ปี ระยะยาว 5 ปี กำหนดหลักเกณฑ์การลด การเกลี้ย การเพิ่มอัตรากำลังคนให้ชัดเจน

2) จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)

3) ปรับปรุงระบบและวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4) จัดทำแผนเตรียมความพร้อมบุคคลเพื่อสืบทอดตำแหน่ง (Career Succession Planing)

(2) ผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการที่มนำด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD) เป็นผู้รับผิดชอบในการวางแผน ดำเนินการ และประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ผลการประเมินอยู่ระหว่างการดำเนินการ โดยรายละเอียดการจัดทำแผนทรัพยากรบุคคล รายละเอียดตามเอกสารหมายเลข

(3) การจัดทำแผนทรัพยากรบุคคลเป็นลายลักษณ์อักษร เนื้อหาของแผนทรัพยากรบุคคลในเรื่องกำลังคนที่ต้องการในปัจจุบันและในอนาคต การพัฒนาความรู้และทักษะ การปรับระบบแรงจูงใจ การปรับระบบงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นอย่างไร?

จากการกำหนดแผนดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการฯ เห็นควรให้ดำเนินการกำหนดแผน อัตรากำลังและระบบงาน โดย

3.1 จัดทำนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

3.2 มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง โดย

3.2.1 วิเคราะห์ภาระงาน

3.2.2 จัดทำ job description & job specification

3.2.3 กำหนดคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง

3.2.4 วิเคราะห์ความต้องการบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.2.5 กำหนดหลักเกณฑ์การเกลี้ยอัตรากำลังคน

3.2.6 การสำรวจเจ้าหน้าที่เกษียณ/โอนย้าย เพื่อวางแผนทดแทนกำลังคน

3.2.7 วางแผนถ่ายโอนภารกิจให้หน่วยงานเอกชนเข้ามาดำเนินการแทน

3.2.8 การจัดทำแผนอัตรากำลังลูกจ้างประจำ/ลูกจ้างชั่วคราว

3.3 ปรับระบบการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เนื้อหาของแผนทรัพยากรบุคคลในเรื่องกำลังคนที่ต้องการในปัจจุบันและอนาคต

มีการรอบอัตรากำลังคนของข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ตามที่กำหนด และใช้อยู่ในปัจจุบัน สำหรับแผนกำลังคนที่ต้องการกำลังจะดำเนินการต่อไป

การพัฒนาความรู้และทักษะ อยู่ระหว่างดำเนินการ รายละเอียดอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร

การปรับระบบแรงจูงใจ โดยการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรตามรายละเอียดสวัสดิการ ของโรงพยาบาล

การปรับระบบงานเพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพในการทำงาน

- จัดให้บุคลากรมาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดราชการ

- การเปิดให้บริการคลินิกนอกเวลา วันจันทร์ - วันศุกร์ เวลา 16.30 - 20.00 น. และวันเสาร์ เวลา 08.30 - 12.00 น. อยู่ระหว่างการพิจารณา

- การให้ให้บริการทางห้องปฏิบัติการก่อนเวลาราชการ ห้องเจาะเลือด ให้บริการตั้งแต่เวลา 06.30 น. (วันจันทร์ - วันศุกร์)


- การตรวจเอกซเรย์คอมพิวเตอร์นอกเวลาราชการ

- การจัดบุคลากรเสริมในการให้บริการในช่วงเวลาเร่งด่วน เช่น การจ่ายเงิน การจ่ายยา

- การปรับปรุงระบบแรงจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษสำหรับลูกจ้างชั่วคราวที่อยู่เวรหอผู้ป่วย และมีการปรับค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงาน 5 ปีขึ้นไป


- จัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับเจ้าหน้าที่

- การคัดเลือกข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวดีเด่น และมีการให้รางวัลปีละ 1 ครั้ง มอบรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในหน้าที่และได้รับคำสั่งชมเชยจากโรงพยาบาล

ลงชื่อ..........ผู้เสนอแผน

(นายธเนศ จิตขันตี)

ทันตแพทย์ชำนาญการ

ลงชื่อ..........ผู้อนุมัติ

(นายทิมมพร ทิพจร)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

แผนอัตรากำลัง 5 ปี (ปี 2566 - 2570) บุคลากร โรงพยาบาลต่างอย

	ตำแหน่ง	จำนวน ขั้นต่ำ	จำนวน ขั้นสูง	จำนวน มีจริง	ส่วน ขาด	แผนเพิ่มตามกรอบอัตรากำลัง (80%) ของจำนวนที่ควรมี (ขั้นต่ำ)																			
						2566				2567				2568				2569				2570			
						ข ร ก	พ ร ก ส	พ จ ช	ล ช	ข ร ก ก	พ ร ก ก	พ จ ช	ล ช	ข ร ก	พ ร ก ก	พ จ ช	ล ช	ข ร ก	พ ร ก ก	พ จ ช	ล ช				
1	แพทย์	5	6	5	0				1					1											
2	ทันตแพทย์	3	3	3	0																				
3	เภสัชกร	4	4	5	+1																				
4	พยาบาลวิชาชีพ	32	40	33	+1		2	3	1				1				1				1				
5	นักเทคนิคการแพทย์																								
6	นักวิทยาศาสตร์การแพทย์																								
7	จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์	3	3	3	0																				
8	จพ.ทันตสาธารณสุข	3	3	3	0																				
9	จพ.เภสัชกรรม	2	3	3	0																				
10	นักกายภาพบำบัด	3	3	1	-2																				
11	นักรังสีการแพทย์												1												
12	จพ.รังสีการแพทย์	2	2	1	-1																				
13	แพทย์แผนไทย	3	3	3	0																				
14	นักจิตวิทยาคลินิก	-	-	-	-				1																
15	นักโภชนาการ	1	1	1	0									1				1					1		
16	นักวิชาการสาธารณสุข							1				1					1						1		
17	จพ.สาธารณสุข (แพทย์แผนไทย)	10	12	7	-3					1															
18	จพ.สาธารณสุข (เวชกิจมูลเณิน)	3	3	1	-2																				
19	นักวิชาการเวชสถิติ/จพ.เวชสถิติ	2	2	1	-1		1			1															
20	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	-	-	1	-					1															
21	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	-	-	0	-																				
22	นักจัดการงานทั่วไป	1	1	1	0								1												
23	นักวิชาการ/จพ.เงินและบัญชี	4	5	4	0																				
24	นักวิชาการ/จพ.พัสดุ	3	4	1	-3		1	1																	
25	จพ.ธุรการ	2	2	2	0																				
26	นายช่างเทคนิค	1	1	0	-1						1														
27	พนักงานช่วยเหลือคนใช้									1				1				1				1			
28	พนักงานช่างแก้ไขทันตกรรม									1															
29	ผู้ช่วยทันตแพทย์									1															
29	พนักงานประจำห้องยา									1															
30	เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล																						1		
31	พนักงานขับรถ																								
32	ช่างเทคนิค													1											
33	ช่างไฟฟ้า																								
34	ช่างซ่อมบำรุง																1								
35	คนสวน																1								
36	ยาม																1								
37	พนักงานความสะอาด																2								
38	พนักงานบริการ																								

หมายเหตุ : 1.จรก. หมายถึง ตำแหน่งข้าราชการ, พรก. หมายถึง พนักงานราชการ, พกส. หมายถึง พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลจค. หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว (เงินบำรุง)

2.ก่อนการสรรหาในแต่ละปีต้องมีผลการวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีอยู่ ณ ปีนั้น ๆ ประกอบ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลต่างอย โทร. ๐ ๔๒๗๖๑.๐๒๑

ที่ สน ๐๐๓๓.๓๐๑/๗๑๖

วันที่ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลต่างอย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ได้กำหนดผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่

คณะกรรมการบริหาร, คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงานการเจ้าหน้าที่ จึงเรียนเสนอมาเพื่อพิจารณาอนุมัตินโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ขออนุมัติแจ้งเวียนทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ และขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายธเนศ จิตขันตี)

ทันตแพทย์ชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ

(นายทิมพร ทิพจร)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ประกาศโรงพยาบาลต่างอย

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลต่างอยประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลต่างอยจึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลต่างอยดังนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตราากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓-๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒.ด้าน การสรรหา (Recruitment) ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหาที่มีการประสานงานการดำเนินการระดับ จังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีกรวาง แผนการสรรหาพร้อมกัน (ยกเว้นการสรรหาถูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

สาธารณสุขที่ได้รับ ความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการ ให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้, กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

๖.๖ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ ประจำปี

๖.๗ โครงการ “บวร On Tour” กิจกรรมทำบุญวันเกิดเจ้าหน้าที่ประจำเดือน

๖.๘ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรคนต้นแบบคุณธรรม

- คนดีศรี รพ.ต่างอย

- ทำดีมีคนชม

- ทำงานด้วยหัวใจ

- ต้นแบบ “พอเพียง”

- ต้นแบบ “มีวินัย”

- ต้นแบบ “สุจริต”

- ต้นแบบ “จิตอาสา”

- ส่งเสริมต้นแบบส่งประกวดระดับจังหวัด, ระดับเขต และกระทรวง

ทั้งนี้ให้งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายทิมพร ทิพจร)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลต่างอย โทร. ๐ ๔๒๗๖๑ ๐๒๑

ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/๑๙๙ วันที่ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติประกาศมาตรการกลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

ตามที่โรงพยาบาลต่างอย ได้มีการจัดทำประกาศมาตรการกลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ที่มีผลสัมฤทธิ์ผลการปฏิบัติงานต่ำ โรงพยาบาลต่างอย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการในสังกัดโรงพยาบาลต่างอย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลต่างอย


จึงขอประกาศมาตรการกลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์โรงพยาบาลต่างอย


(นายธนศ จิตขันตี)
ทันตแพทย์ชำนาญการ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

อนุมัติ

ไม่อนุมัติ


(นายทิมพร ทิพจร)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ประกาศโรงพยาบาลต่างอย

เรื่อง มาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่
ที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลต่างอย

โรงพยาบาลต่างอย ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management :PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ตามระบบคุณธรรมและเจตนารมณ์แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ จึงกำหนดมาตรการ กลไก และระบบในการบริหารผลการปฏิบัติราชการและการดำเนินการกับเจ้าหน้าที่ ผู้มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ สำหรับบุคลากรโรงพยาบาลต่างอยดังนี้

๑. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (Performance Management :PM) เพื่อเป็นกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ โดยกำหนดให้หน่วยงานจัดทำตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายในการปฏิบัติราชการในระดับโรงพยาบาลต่างอย หน่วยงาน และบุคคลเข้าด้วยกัน โดยมีกระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการครอบคลุมใน ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่ (๑) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการบริหารผลการปฏิบัติราชการ (๒) การติดตาม (๓) การพัฒนา (๔) การประเมินผลการปฏิบัติราชการ (๕) การให้รางวัล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลต่างอยให้บรรลุตามเป้าหมาย

๒. สนับสนุนให้มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการในทุกกระดับให้ชัดเจน โดยกำหนดให้หน่วยงานร่วมกันกำหนดข้อตกลงเกี่ยวกับการมอบหมายงานและการประเมินผลการปฏิบัติราชการ โดยกำหนดกิจกรรม โครงการ งาน ตัวชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน ค่าเป้าหมาย และน้ำหนักในการประเมินของแต่ละกิจกรรม โครงการ งาน ให้มีความเหมาะสมในลักษณะงาน และระบุนสมรรถนะที่คาดหวังให้ครอบคลุมสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินในแต่ละระดับตำแหน่งตามกรอบที่ ก.พ.กำหนด และดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด

๓. กำกับติดตามและบริหารผลการปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยกำหนดให้หน่วยงาน มีระบบในการกำกับติดตามและให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการประเมินเพื่อการพัฒนาปรับปรุงและบริหารผลการปฏิบัติราชการเพื่อนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน และสมรรถนะที่คาดหวังตามที่กำหนดโดยเฉพาะผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานต่ำ ที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงโดยกำหนดให้ดำเนินการดังนี้

๓.๑ ให้หน่วยงาน/กลุ่มงานร่วมกันวิเคราะห์จุดอ่อน และจัดแผนพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุงเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น

๓.๒ ให้หน่วยงาน/กลุ่มงานดำเนินการพัฒนาข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง ตามแผนการพัฒนาที่กำหนด

๓.๓ ให้หน่วยงาน/กลุ่มงานประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง และนำมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการดังกล่าวในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๔ ให้หน่วยงาน/กลุ่มงานจัดทำรายงานผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีการประเมินในระดับพอใช้และปรับปรุง จัดส่งให้งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานถัดไป

๓.๕ ให้หน่วยงาน/กลุ่มงานนำผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่มีผลการประเมินในระดับพอใช้และระดับปรับปรุง มาประกอบการพิจารณาทบทวนแผนการพัฒนาของข้าราชการดังกล่าวต่อไป

๔. สนับสนุนให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้หน่วยงาน/กลุ่มงานดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัด

๕. สนับสนุนให้นำผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการไปใช้ในการบริหารทรัพยากรให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะข้อมูลประกอบการแต่งตั้ง การเลื่อนเงินเดือน การให้ออกจากราชการ และการพัฒนาและเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด รวมทั้งนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านการให้แรงจูงใจแก่บุคลากรโดยการให้รางวัลประจำปี รางวัลจูงใจและค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการขับเคลื่อนภารกิจของโรงพยาบาลต่างอยให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายทิมพร ทิพจร)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการ
โรงพยาบาลต่างอย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลต่างอย วัน/เดือน/ปี : หัวข้อ: ขออนุญาตเผยแพร่ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลต่างอย ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) (รายละเอียดตามเอกสารแนบ).....	
Link ภายนอก : http://www.skko.moph.go.th/dward/web/index.php?module=h_toungoi หมายเหตุ:	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ธเนศ จิตขันตี (นายธเนศ จิตขันตี) ตำแหน่ง ทันตแพทย์ชำนาญการ	ผู้อนุมัติรับรอง ทิฆัมพร ทิพจร (นายทิฆัมพร ทิพจร) ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลต่างอย
วันที่.....๑๗.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ..๒๕๖๗.....	วันที่.....๑๗.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ..๒๕๖๗.....
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ สุนารี ลุนาวัน (นางสาวสุนารี ลุนาวัน) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ วันที่.....๑๗.....เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ..๒๕๖๗.....	