



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุรัง จังหวัดกาฬสินธุ์ โทร. ๐ ๔๓๘๘ ๑๑๔๒

ที่ กส ๑๒๓๓/๖๕

วันที่ ๑๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน สาธารณสุขอำเภอหนองกุรัง

### ๑. ต้นเรื่อง

ด้วย ปึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) กำหนดเป็นตัวชี้วัดภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ที่กำหนดค่าเป้าหมายในปึงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เท่ากับร้อยละ ๙๔ เป็นตัวชี้วัดของแผนย่อยการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ แผนงานบูรณาการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจะต้องผ่านเกณฑ์ประเมินร้อยละ ๙๔ ของหน่วยงานทั้งหมด และกำหนดกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประกอบด้วย ๙ ตัวชี้วัด ประกอบด้วยข้อคำถามตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (MOIT) ๒๓ ข้อ

### ๒. ข้อเท็จจริง

เอกสารรายละเอียดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในส่วน MOIT๖ : ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยหน่วยงานจะต้องวาง Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงานในระบบ MITAS ที่แสดงถึงการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน มีรายละเอียดดังนี้

๑. บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานที่มีการบังคับใช้ในปึงบประมาณ ๒๕๖๗ และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน มีเนื้อหาแสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมตามหลักการสำคัญ ๕ ประการ และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนด จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ และมีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

/๓. แบบฟอร์มการเผยแพร่...

๓. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

๔. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น  
ในระบบ MITAS

### ๓. ข้อพิจารณา

งานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การดำเนินงานโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เห็นควรลงนามในประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านสาธารณสุขและหนังสือแจ้งหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ทั้งนี้ งานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี ขออนุญาตนำข้อมูลตามข้อ ๒ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี <https://ampksn.moph.go.th/ssoNongKungSi>

### ๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามและอนุญาตนำขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์



(นายอุทิศ ปัญญาสิทธิ์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ/ลงนามแล้ว



(นายสมดี โคตตาแสง)

สาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวล จริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๖๔' และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔ และ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้คือ

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) ที่บริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงาน ให้เป็นไปตาม หลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และ ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒.ด้านการสรรหา (Recruitment) ที่บริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน ให้สอดคล้องกับ กระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหามีการประสานการดำเนินการระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไปโดยมีการวางแผนการสรรหาพร้อมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีหลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ และ บอร์ดประชาสัมพันธ์

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงานและไม่เป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development) ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็น บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทาง การปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จะทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจ และ เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention) ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตรในรอบ '6 เดือน จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบ มอบเกียรติบัตรและ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น, พอดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข , เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความ ผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อน  
ขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดย  
ด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์(Utilization) ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้อง  
ร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้าน  
การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางปฏิบัติ  
ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม  
กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือ  
ทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่  
สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข  
และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการ  
สิทธิประโยชน์ ตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงาน  
อย่างเป็นระบบ สื่อสารกับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ  
โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ,  
พนักงาน ลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

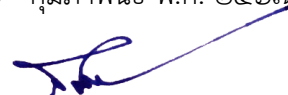
๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ ๑๑ และ พ.ต.ส. การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่โดย  
การปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการเจ้าหน้าที่ด้วยแผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหา  
เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข. สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ณ.๑๑ พ.ต.ส.

๖.๓ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงิน  
ช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๓๘๗ ลง  
วันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความ  
เสียหาย จากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือ สำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๑๒๐๘.๐๗/ว  
๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้  
ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯลฯ

จึงประกาศให้ทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมดี โคตตาแสง)

สาธารณสุขอำเภอหนองกุงศรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองคูศรี

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑

สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองคูศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

วัน/เดือน/ปี : ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

หัวข้อ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. บันทึกข้อความเสนอลงนามประกาศสาธารณสุขอำเภอหนองคูศรีเรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล

๒. ประกาศสาธารณสุขอำเภอหนองคูศรี เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองคูศรี

๓. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์หน่วยงาน

Link ภายนอก : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองคูศรี จังหวัดกาฬสินธุ์

<https://ampksn.moph.go.th/ssoNongKungSi>

หมายเหตุ : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นายอุทิศ ปัญญาสิทธิ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายสมมติ โคตตาแสง)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอหนองคูศรี

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายอุทิศ ปัญญาสิทธิ์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗