



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลนาหมื่น โทร. ๑๔๒

ที่ นน ๐๐๓๓.๓๐๑.๒/๖ วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๙

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนาหมื่น

๑.เรื่องเดิม

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ศูนย์ต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ที่ใช้บังคับในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ และก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ซึ่งความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน

๒.ข้อเท็จจริง

๒.๑ ด้วยปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) เป็นไปหลักการที่จะได้คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบราชการได้นั้นจำเป็นต้องยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based)
๒. หลักสมรรถนะ (Competency-based)
๓. หลักผลงาน (Performance-based)
๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๖Quality of Work life)

โดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุดในการบริหารทรัพยากรบุคคล และต้องมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ สะท้อนพฤติกรรมที่ถูกต้อง บุคลากรต้องยอมรับปฏิบัติ และร่วมเป็นผู้นำการสำคัญในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๔

๒.๒ คู่มือแนวทางการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข ในตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในส่วน MOIT ๖ กำหนดให้ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลประกอบข้อคำถาม

หน่วยงาน ส่งหลักฐานที่แสดงถึงการเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรมลดการใช้ดุลยพินิจที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ผ่านระบบเครือข่ายสารสนเทศของหน่วยงานหรืออาจสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น มีรายละเอียด ดังนี้

/องค์ประกอบ...

องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ มีบันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ และมีการขออนุญาตนาเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๑.๒ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

๑.๓ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๒.๑ บันทึกข้อความลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ และมีการขออนุญาตนาเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒.๒ มีแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๒.๓ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลนาหมื่น พิจารณาแล้วเห็นว่า เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม และร่วมขับเคลื่อนจริยธรรม จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้น

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรด

๔.๑ ลงนามในประกาศโรงพยาบาลนาหมื่น เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

๔.๒ อนุญาตเผยแพร่ประกาศโรงพยาบาลนาหมื่น เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้นเว็บไซต์โรงพยาบาลนาหมื่น <http://www.namuenhospital.go.th> และให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

๔.๓ อนุญาตเผยแพร่แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ ขึ้นเว็บไซต์โรงพยาบาลนาหมื่น <http://www.namuenhospital.go.th>



(นางธัญญา ไชยวงศ์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ความเห็นหัวหน้ากลุ่มงาน

- เห็นควรอนุมัติตามเสนอ



(นายอภิสิทธิ์ อินตะเชื่อน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติ

ลงนามแล้ว/อนุญาต



(นายสารัช จรรย์ญา)
นายแพทย์ปฏิบัติการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลนาหมื่น