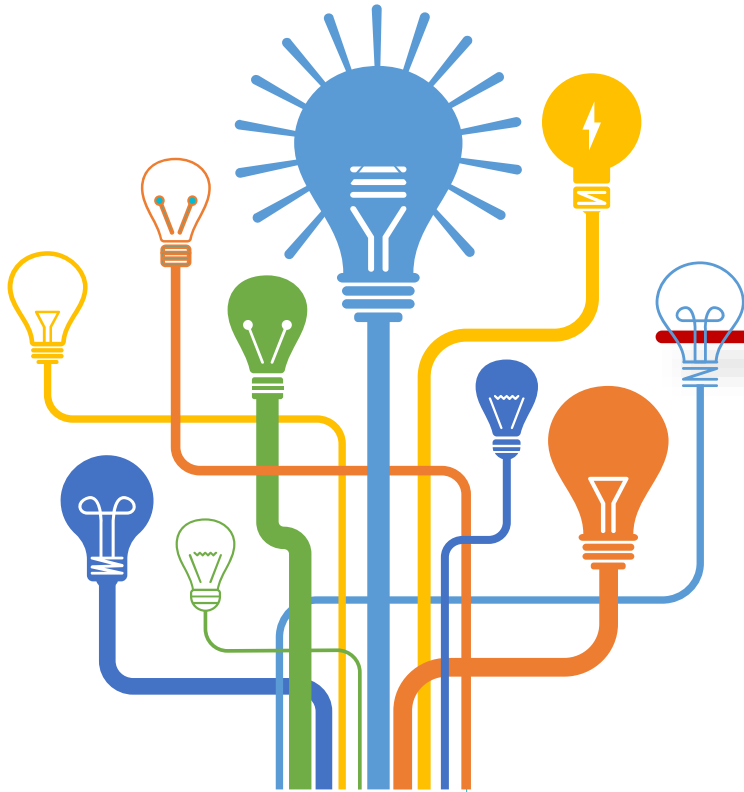


ประชุมคณะทำงาน

พัฒนาข้อมูลบนเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
และกองบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรม  
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ครั้งที่ 2/2562

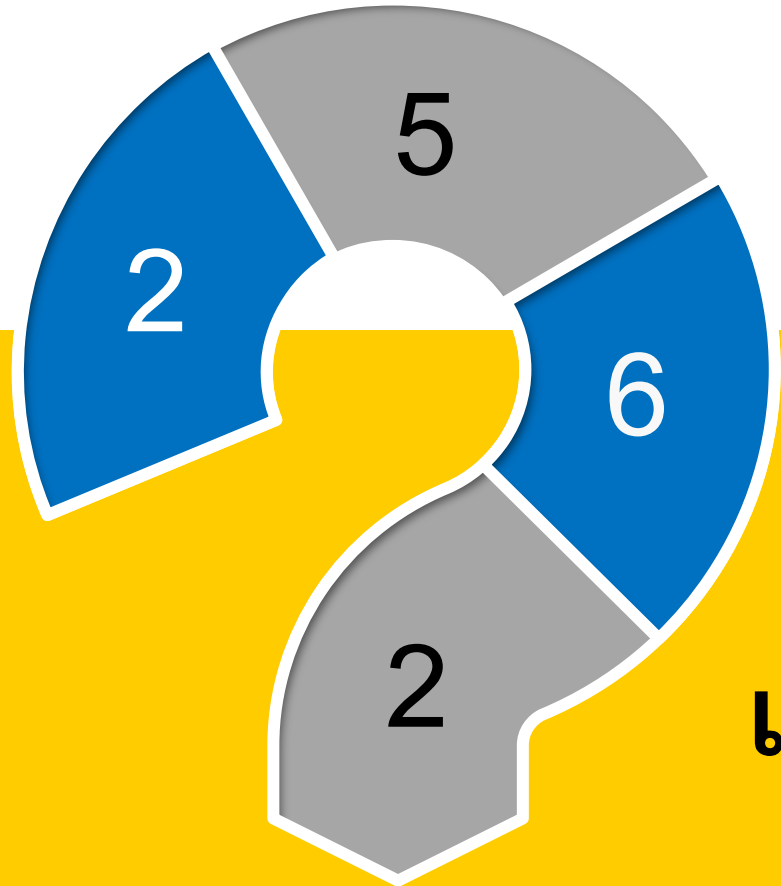


17 พฤษภาคม 2562

ห้องประชุมศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข  
ชั้น 8 อาคาร 7 ตึกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข



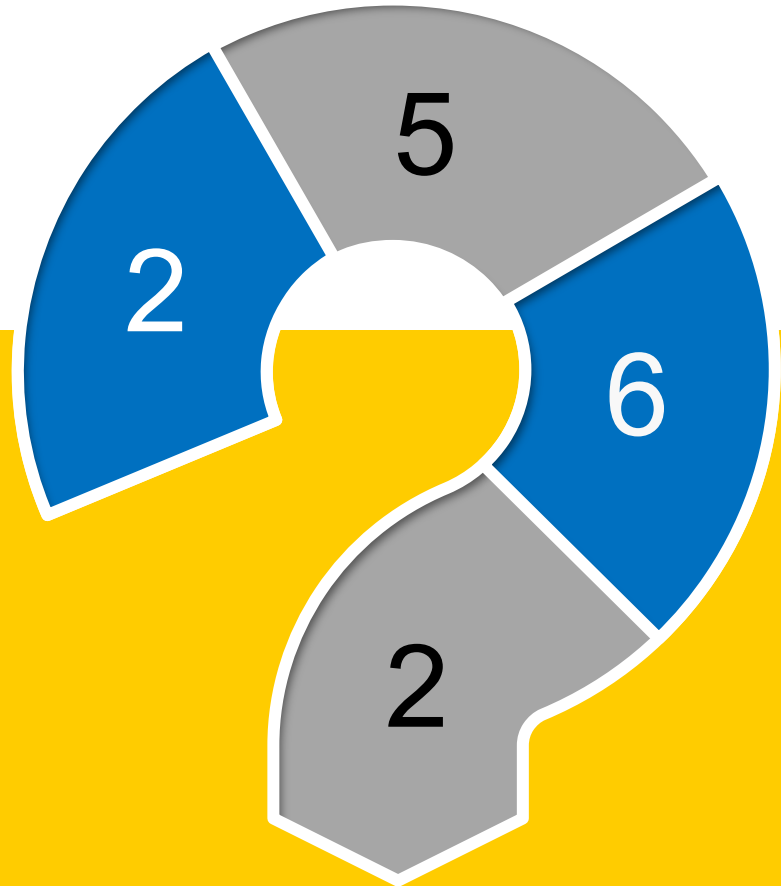
ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข



# ระเบียบบวาระที่ 1

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ





# ระเบียบวาระที่ 2

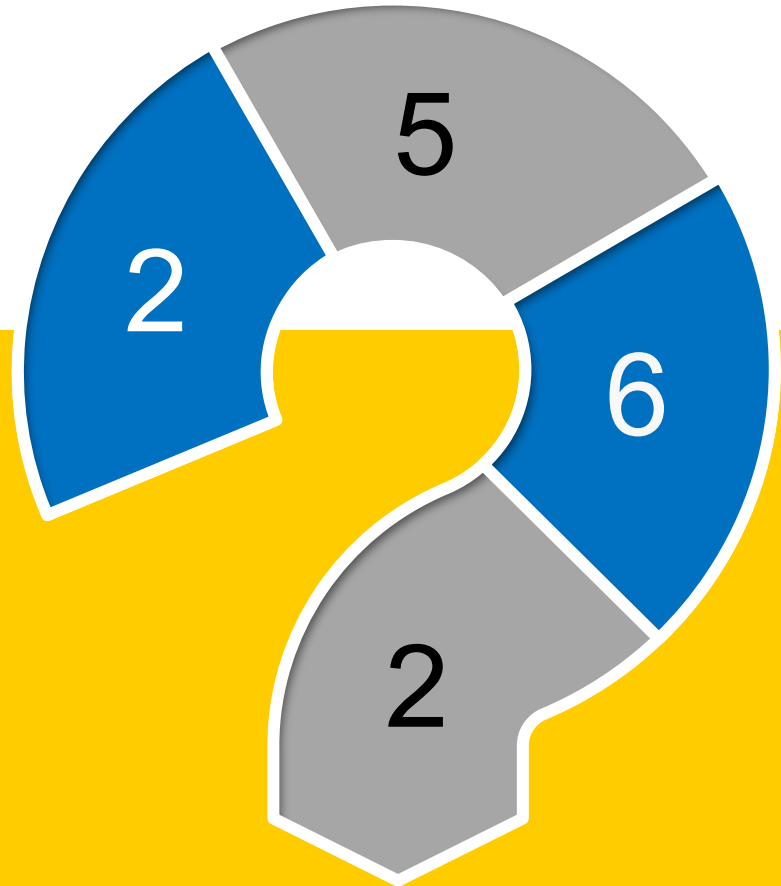
เรื่องรับรองรายงานการประชุม





รับรองรายงานการประชุมคณะทำงานพัฒนาข้อมูลบนเว็บไซต์สำนักงานปลัดกระทรวง  
สาธารณสุข และกองบริหารทรัพยากรบุคคล ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรม  
และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562  
เมื่อวันที่ 19 เมษายน 2562





# ระเบียบบวาระที่ 3

เรื่องเพื่อพิจารณา



คู่มือการประเมิน  
TA 2562

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส  
ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
Integrity and Transparency Assessment

[www.itas.nacc.go.th](http://www.itas.nacc.go.th)

สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช.



# รายละเอียดเกณฑ์การประเมิน

# ตัวชี้วัดที่ 9

## การเปิดเผยข้อมูล 5 ตัวชี้วัดย่อย 33 ข้อคำถาม

### ข้อมูลพื้นฐาน

- ข้อมูลพื้นฐาน
- ข่าวประชาสัมพันธ์
- การปฏิสัมพันธ์

### ข้อมูล

1

#### การบริหารงาน

- แผนดำเนินงาน
- การปฏิบัติงาน
- การให้บริการ

2

#### การบริหารเงินงบประมาณ

- แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี
- การจัดซื้อจัดจ้าง/การจัดหาพัสดุ

3

#### การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

4

#### การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน

- การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต
- การเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม

5

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ข้อ 025-028





## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

1. หน่วยงานมีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงาน เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานและทิศทางการปฏิรูปประเทศ
2. ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรับทราบโดยทั่วกัน โดยที่การจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนา และสร้างความโปร่งใสในการดำเนินการของหน่วยงาน

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

026

## การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น

1. การวางแผนกำลังคน หน่วยงานมีแผนอัตรากำลัง

โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และนำไปสู่การกำหนด จำนวน ประเภท และระดับตำแหน่ง ตลอดจนมีการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงแผนอัตรากำลังอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง พร้อมทั้งจะนำไปใช้ประโยชน์

- กลุ่มงานอัตรากำลัง

- กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก

2. การสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากร หน่วยงานมีแผนการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงาน โดยมีการจัดทำแนวทางการดำเนินการ สรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรของหน่วยงานที่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

- กลุ่มงานสรรหาบุคคล
- กลุ่มงานบรรจุแต่งตั้ง
- กลุ่มงานบริหารและพัฒนารูปแบบการจ้างงานทางเลือก
- กลุ่มงานเงินเดือนและตรวจสอบประเมินผลกำลังคน
- กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริการ

026

### 3. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจ ของหน่วยงาน

กลุ่มงานทะเบียนประวัติและเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4. การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ) หน่วยงานมีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ ตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการคัดเลือกบุคลากร สำหรับผู้บริหาร มีแผนบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะ หรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลตามแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

- กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริการ
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล และวิทยาลัยนักบริหารสาธารณสุข

026

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยงานสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความสุข โดยมีการสร้างสภาพแวดล้อมระบบวิธีการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้เต็มศักยภาพ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข  
ประสานกับกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

026

6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ได้รับทราบโดยทั่วกัน รวมทั้งมีการดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลด้านต่าง ๆ

- กลุ่มงานสร้างความต่อเนื่องทางการบริการ
- กลุ่มงานบริหารผลการปฏิบัติและเทคโนโลยีสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคล

026

7. การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร มีมาตรการ  
ที่ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม และรักษาวินัยของบุคลากร  
ในหน่วยงาน และสร้างธรรมาภิบาลให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน  
เป็นต้น

- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข
- กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม



## หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

หน่วยงานมีการกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร
3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร
4. หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ
6. ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

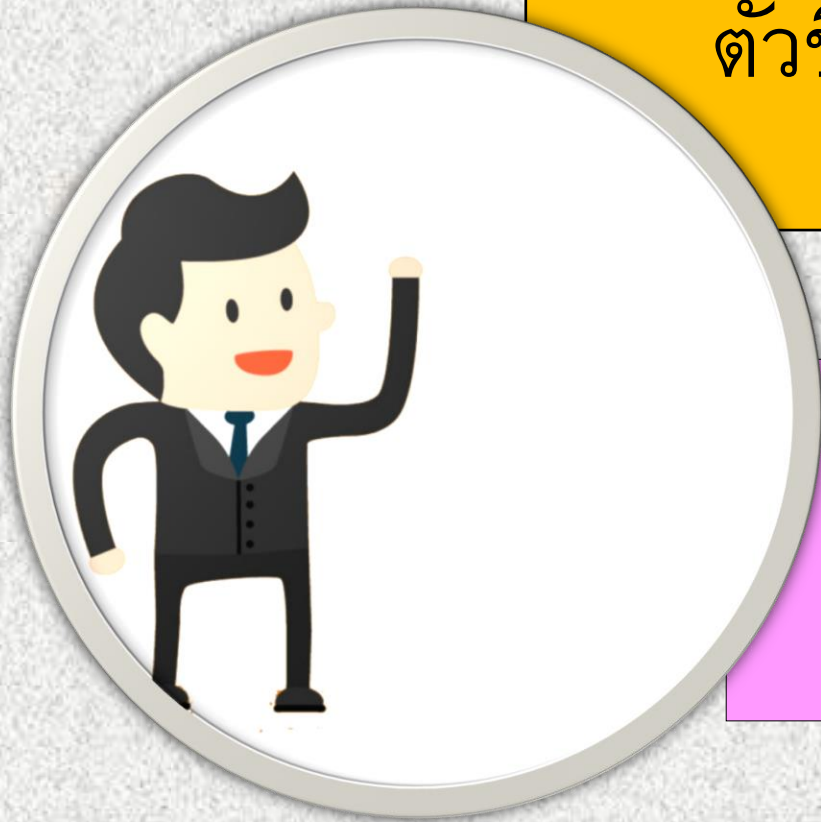
028

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

---

หน่วยงานมีการประเมินผลการบริการบริหาร  
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
และจัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงานประจำปี

กลุ่มงานยุทธศาสตร์และมาตรฐานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล



## ตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล



หัวข้อ : การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



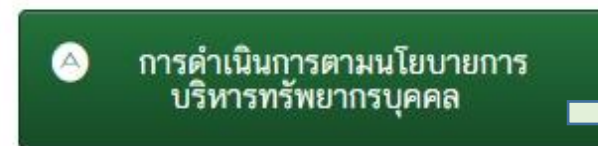
## การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล(ITA)



⇒ ๐25



⇒ ๐27



⇒ ๐26



⇒ ๐28

# 025 นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล



# ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence



O25 - -ข้อ 1 หน่วยงานมีนโยบายหรือทิศทางของหน่วยงาน



## การชี้แจงแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

- โครงการอบรมพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสาธารณสุข หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล และการจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ ระดับเขตสุขภาพ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- รายละเอียดโครงการ

- ภาพกิจกรรม

- โครงการอบรมพัฒนาเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ หลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

- รายละเอียดโครงการ

- ภาพกิจกรรม

O25 - -ข้อ 2 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรับทราบโดยทั่วกัน

026 การดำเนินตามนโยบายการบริการทรัพยากรบุคคล





## ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence Strategy)

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล : พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การดำเนินการตามนโยบาย

### 1. การวางแผนกำลังคน

- ชี้แจงมาตรฐานกำลังคนภาครัฐ
- คู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อรองรับการทดแทนอัตราว่างจากผลการเกษียณอายุของข้าราชการด้วยการงานรูปแบบอื่น
- หนังสือ คปร. ที่ นร 1008.4-คปร.-101ลว.27สค61
- โครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
- แนวทางการบริหารบุคคลหลังจัดตำแหน่ง
- โครงสร้างหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- การบริหารตำแหน่งว่าง
- สำรองหลักเกณฑ์กำหนด-ผอ.รพช
- การจัดสรร ต.เพื่อบรรจุ ขรก
- การบริหารตำแหน่งว่าง

○ 26 ข้อ 1 การวางแผนกำลังคน

## 2. การสรรหาบรรจุแต่งตั้งบุคลากร

### การคัดเลือก

- หลักเกณฑ์การคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ว 16/2551
- กำหนดการจัดสรรแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ผู้ทำสัญญาฯ ประจำปี พ.ศ. 2562
- หลักเกณฑ์การคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ว 18/2556
- การดำเนินการเรียกตัวผู้ได้รับการคัดเลือกจากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้

## ○ 26 ข้อ 2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง

### สอบแข่งขัน

- ดำเนินการสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์การสรรหาโดยการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการ ว 17/2556
- ประกาศรับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการ ฯ/ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิสอบแข่งขันฯ/ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ฯ ทางเว็บไซต์
- การดำเนินการเรียกตัวผู้สอบแข่งขันได้

### กระบวนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

- กระบวนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการฝ่ายการแพทย์ ในโรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน (ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ) และตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
- กระบวนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าพยาบาล (ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ) ในโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- กระบวนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพเชี่ยวชาญ 5 ด้าน ในโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
- กระบวนการคัดเลือกข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่น ๆ (เพิ่มเติมทีหลัง) < <<<รอฟล์..

### การประเมินบุคคล

- การประเมินบุคคลระดับชำนาญการพิเศษลงมา

## บรรจุแต่งตั้ง

- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.2551
- กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ. 2553
- การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิตามช่วงเงินเดือน
- การบรรจุโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่ง
- หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาสิทธิประโยชน์ให้ พกส. ที่ได้รับการบรรจุเข้ารับการบรรจุในกระทรวงสาธารณสุข
- การบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับคัดเลือก/ผู้สอบแข่งขันได้

## ย้าย / ปฏิบัติราชการ

- แนวทางการย้ายออนไลน์
- การย้ายออนไลน์
- เอกสารประกอบการย้าย
- ตรวจสอบคุณสมบัติการย้าย
- รอบการย้ายออนไลน์

○ 26 ข้อ 2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง(ต่อ)

## เลื่อนระดับ

- การเลื่อนระดับ
- การบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการตามบทเฉพาะกาลแห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
- การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ ตำแหน่งระดับ 8 ลงมา
- การคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนสามัญให้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เฉพาะตัวสำหรับสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ 1 และระดับ 2
- การประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์(ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
- การคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ 8 ลงมา และระดับ 9 ระดับ 10 ระดับ 11
- วิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นบางตำแหน่ง

## การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ

- กฎ ก.พ.ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ.2552
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ด่วนที่สุด ที่ นร 1008.1/ว 28 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2552
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1008.1/ว 20 ลงวันที่ 3 กันยายน 2552
- หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1008.1/ว 12 ลงวันที่ 30 สิงหาคม 2555
- หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร 0505/ว 347 ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2559
- คู่มือการใช้โปรแกรมการเลื่อนเงินเดือนในระบบบริหารงานบุคคล

○ 26 ข้อ 2 การสรรหา บรรจุแต่งตั้ง(ต่อ)



### 3. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงาน

- ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HiPPS)

- ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง รับสมัครคัดเลือกข้าราชการพลเรือนสามัญเข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

○ 26 ข้อ 3 การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

4. การพัฒนาบุคลากร  
- ฟังการพัฒนาบุคลากร

○ 26 ข้อ 4 การพัฒนาบุคลากร

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

○ 26 ข้อ 5 การพัฒนาคุณภาพชีวิต

นโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนกระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH)  
แบบประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer)

## 6. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

# ๐ 26 ข้อ 6 การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

กระบวนการประเมินผลผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนกลาง/ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

>>> ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

(ประเภทบริหารและอำนวยการ) ลงวันที่ 16 กันยายน 2559

>>> ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2561

ส่วนภูมิภาค

>>> หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ว 20) ลงวันที่ 3 กันยายน 2552

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

>>> มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ (กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ)

>>> ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ

(กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ)

>>> พังการดำเนินการการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ (PMS ONLINE)

>>> คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงาน

>>> แผนดำเนินการ

## ○ 26 ข้อ 7 การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมองค์กร

### 7. การส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมในองค์กร

การส่งเสริมและคุ้มครองจริยธรรม

1. การดำเนินงานตามแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2560-2564)
2. สื่อประกอบการขับเคลื่อนแผนแม่บทส่งเสริมคุณธรรม กระทรวงสาธารณสุข ฉบับที่ 1 (พ.ศ.2560-2564)
3. การดำเนินงานของคณะกรรมการจริยธรรมประจำสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
4. การแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน
5. กลุ่มเสริมสร้างวินัยและระบบคุณธรรม



027

# หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล



## ○ 27 ข้อ 1 หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

มีการกำหนดและประกาศหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

### 1. หลักเกณฑ์การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

- หลักเกณฑ์การคัดเลือกและการแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ

หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องสำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกร ผู้ทำสัญญาปฏิบัติงานชดใช้ทุนของกระทรวงสาธารณสุข

- หลักเกณฑ์เกี่ยวกับแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร ระหว่างปฏิบัติราชการชดใช้ทุน

- แนวทางปฏิบัติสำหรับแพทย์กรณีสอบไม่ผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรม

- แนวทางปฏิบัติสำหรับแพทย์กรณีสอบไม่ผ่านใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรม (เพิ่มเติม)

(เฉพาะกรณี แพทย์ CPIRD/ODOD ที่ศึกษาในสถาบันการศึกษาร่วมผลิตนอกสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข)

- แนวทางปฏิบัติสำหรับการรับแพทย์เพื่อเข้าร่วมโครงการฝึกเพิ่มพูนทักษะ (นอกเหนือโควตารอบปกติ)

- พนักงานราชการ

- พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

## ○ 27 ข้อ 2 หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

### 2. หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

บรรจุแต่งตั้ง (หลักเกณฑ์ หนังสือเวียนที่เกี่ยวข้อง)

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินเดือน พ.ศ.2551

กฎ ก.พ. ว่าด้วยการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการและการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ พ.ศ.2553

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/ว20 ลว. 27 ธ.ค. 2555 การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง

หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ 0201.036/ว576 ลว. 27 ส.ค. 2555 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการให้ข้าราชการได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิตามช่วงเงินเดือน

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008.1/154 ลว. 6 มิ.ย. 2556 การบรรจุโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่ง

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1012.2/235 ลว. 16 ต.ค. 2560 หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการพิจารณาสิทธิประโยชน์ให้พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่ได้รับการบรรจุเข้ารับการบรรจุในกระทรวงสาธารณสุข

ย้าย / ปฏิบัติราชการ

## ○ 27 ข้อ 2 หลักเกณฑ์การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร(ต่อ)

ย้าย / ปฏิบัติราชการ

ย้ายออนไลน์

รับโอน / ให้โอน

ต่างกระทรวง

ภายในกระทรวง

เลื่อนระดับ

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 7 ลว 6 มี.ค. 52

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 10 ลว 15 ก.ย. 48

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1006/ว 34 ลว 29 ต.ค. 47

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 16 ลว 29 ก.ย. 38

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.1/ว 22 ลว 30 ก.ย. 40

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 0708.4/ว 6 ลว 13 พ.ค. 36

○ 27 ข้อ 3 หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร

**3. หลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร**

**\*\* รอดำเนินการ**



## ○ 27 ข้อ 4 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

### 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลผลการปฏิบัติราชการ

ส่วนกลาง/ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค

>>> ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ประเภทบริหารและอำนวยการ) ลงวันที่ 16 กันยายน 2559

>>> ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ราชการบริหารส่วนกลางและราชการบริหารส่วนกลางที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค) ลงวันที่ 28 ธันวาคม 2561

ส่วนภูมิภาค

>>> หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ว 20) ลงวันที่ 3 กันยายน 2552

## ○ 27 ข้อ 4 หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน(ต่อ)

หลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากรประเภทอื่น ๆ

>>> พนักงานราชการ

>>> พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

หลักเกณฑ์ค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรประเภทอื่น ๆ

>>> พนักงานราชการ

>>> พนักงานกระทรวงสาธารณสุข

>>> ลูกจ้างชั่วคราว

มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

>>> มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ (กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ)

>>> ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเรื่องการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความรับผิดชอบ (กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ)

>>> พังการดำเนินการการออกจากราชการกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ○ 27 ข้อ 5 หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

### 5. หลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญกำลังใจ

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ : ด้านความพร้อมรับผิด

>>>ประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ลงวันที่ 28 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ)

หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

ข้าราชการ

ลูกจ้างประจำ

พนักงานราชการ

ลูกจ้างชั่วคราว

พนักงานกระทรวงสาธารณสุข



## ○ 27 ข้อ 6 ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารบุคคลของหน่วยงาน

### 6. ระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน

- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

หนังสือแจ้งการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)
- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS - NonHR)
- ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS - NonHR) ครั้งที่ 2

\*\*คู่มือการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS)

คู่มือการใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS - NonHR)

# 028 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี

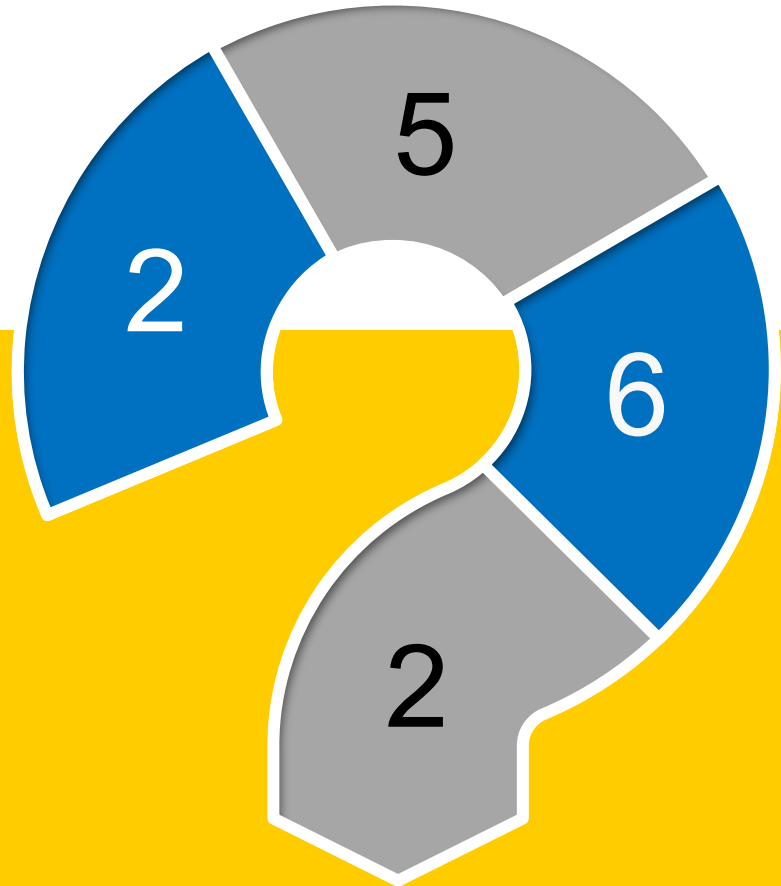


# รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี

- รายงานการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561

๐ 28 หน่วยงาานมีการประเมินผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

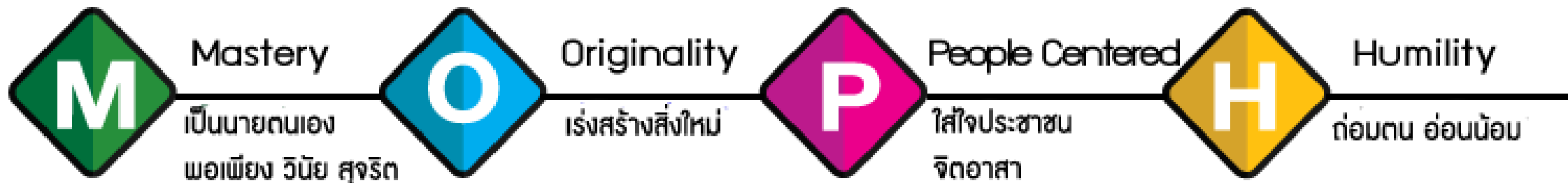
Thank You.



# ระเบียบบวาระที่ 4

เรื่องอื่น ๆ





ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข

**ขอขอบคุณ**

