

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์สาธารณะตามประกาศโรงพยาบาลปิปูน
เรื่อง ประกาศโรงพยาบาลปิปูน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
สำหรับหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลปิปูน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลปิปูน

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลปิปูน

วัน/เดือน/ปี : ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

หัวข้อ : ประกาศโรงพยาบาลปิปูน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑. บันทึกข้อความลงนามในประกาศ

๒. แบบฟอร์มขอเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๓. ประกาศโรงพยาบาล เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

Linkภายนอก : <https://pipun.moph.go.th/site/>

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

อรภาณ

(นางสาวอรรณ เลิศไกร)
นักวิชาการเงินและบัญชี

ผู้อนุมัติรับรอง

(นายจตุพร โอยสวัสดิ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

สุวณ มีมาก

(นายสุวณ มีมาก)
นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ งานการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลพิบูล โทร. ๐-๗๕๔๕-๕๐๒๖ โทรสาร. ๐-๗๕๔๕-๕๒๒๑
ที่ นศ ๐๐๓๓.๓๐๑(๐๕)/๒๐๒ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘
เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศโรงพยาบาลพิบูล เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ นั้น

งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพิบูล จึงขอจัดทำประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมบุคลากรให้มีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียม ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาลงนามในประกาศโรงพยาบาลพิบูล ผลการประเมินตามรายชื่อให้เผยแพร่ ติดประกาศ นำขึ้นบนเว็บไซต์ต่อไป

ลงชื่อ.....นางวรรณ.....เจ้าหน้าที่
(นางสาวอรรวรรณ เลิศไกร)
นักวิชาการเงินและบัญชี

เรียน ผอ.รพ.พิบูล

- โปรดทราบและเพื่อควรลงนามประกาศ
- อนุญาตให้เผยแพร่ต่อไป

ลงชื่อ.....หัวหน้าเจ้าหน้าที่
(นายจตุพร โอยสวัสดิ์)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

☒ ทราบ ลงนามแล้ว
☐ อนุญาต สั่งการ.....

ลงชื่อ.....
(นายสาโรจน์ เทพราช)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูล



ประกาศโรงพยาบาลพิปูน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลพิปูน มุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมบุคลากรให้มีความสามัคคี เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข โดยความสำคัญต่อการพัฒนากายทอดความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร

โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสรรหา

โรงพยาบาลพิปูน โดยงานการเจ้าหน้าที่เป็นบุคลากร ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคน ตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาล รongรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลพิปูน รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาภาคตะวันออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลและหน่วยงานในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือน และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน ติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

- บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๔.๕ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาล

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลพิบูล โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

/โดยมีแนวปฏิบัติ.....

โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบโดยทั่วกันผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ โดยยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาล และหน่วยงานในสังกัด จะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๘



(นายสาโรจน์ เทพราช)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพิบูล