



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลน่ายายอาม โทร ๐ ๓๙๔๙ ๑๑๐๓ ต่อ ๑๐๓

ที่ จป ๐๐๓๓.๓๐๑/๑๐๔๔๑

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ลงนามและเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน่ายายอาม ปี ๒๕๖๙

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่ายายอาม

ตามยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็น ๑ ใน ยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และได้กำหนดแนวทางในการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ โดยให้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานด้วยนั้น

งานบุคลากร กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดทำประกาศโรงพยาบาลน่ายายอาม เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน่ายายอาม ปี ๒๕๖๙ เพื่อการบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการได้ทุกระดับ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรด

๑. ลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน่ายายอาม ปี ๒๕๖๙
๒. อนุมัติให้เผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลฯ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
๓. แจ้งเวียนทุกกลุ่มงาน/งาน ในโรงพยาบาลน่ายายอาม

(นางสาวชินานันท์ แก้วคำหล้า)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

(นายไพศาล สุธะสา)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่ายายอาม



ประกาศโรงพยาบาลน่ายายอาม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

.....

ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) เป็น ๑ ใน ยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข ที่กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงานและสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการได้ทุกระดับ โรงพยาบาลน่ายายอาม จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

๑.๑ กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม จัดทำแผนบริหารอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี ให้สอดคล้องกับภารกิจและงบประมาณ ตามกรอบอัตรากำลังของหน่วยงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๑.๒ มีระบบรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนที่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน

๑.๓ วางแผนจัดหาอัตรากำลังในสาขาขาดแคลนโดยให้ทุนการศึกษา

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การคัดเลือกบรรจุ และแต่งตั้ง

๒.๑ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ให้ทันเวลาและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๒.๒ มีการวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน การกำหนด Job description ที่ต้องการของตำแหน่งต่าง ๆ การสรรหาบุคลากร

๒.๓ ปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหา พัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพ สร้างความชัดเจนในความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒.๔ จัดระบบบริหารจัดการด้านการเงินเกี่ยวกับบุคลากร เช่น ประกันสังคมและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถ

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

๓.๑ แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับภารกิจ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะ ศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้นทั้งในด้านทักษะ องค์ความรู้ รวมถึงทักษะใหม่ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงานโดยตรง และการใช้ชีวิต

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล

/๔.ด้านการประเมิน...

๔. ด้านการประเมินผลงาน

๔.๑ มีการกำหนดหน้าที่ตามตำแหน่งและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและข้อกำหนดหมายรายบุคคล (Job description)

๔.๒ การมอบหมายงานคำนึงถึงความสามารถ ข้อจำกัดด้านต่างๆของบุคคล เช่น สามารถในการเรียนรู้ การพัฒนาสมรรถนะ อายุ เพศ สมรรถนะภาพทางกาย ฯลฯ

๔.๓ กำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลที่สอดคล้องกับลักษณะและทิศทางของหน่วยงานและองค์กร และมอบหมายงานรายบุคคล และสามารถนำไปปฏิบัติใช้จริงทั้งองค์กร

๔.๔ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตามเกณฑ์ของ กพร. และผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ PA Performance ผลการปฏิบัติงาน, Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคล

๕. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และความผูกพันภายในองค์กร

๕.๑ ส่งเสริมการปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลน่ายามให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕.๒ เสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๕.๓ ส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)

๕.๔ สนับสนุนสวัสดิภาพ สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานรวมถึงชั่วโมงการทำงาน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายไพศาล สุษะสา)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่ายาม

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลน่ายายอาม (www.naya.moph.go.th)

ตามประกาศโรงพยาบาลน่ายายอาม

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

สำหรับหน่วยงานโรงพยาบาลน่ายายอาม อำเภอน่ายายอาม จังหวัดจันทบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลน่ายายอาม (www.naya.moph.go.th)

ชื่อหน่วยงาน : งานบุคลากร

วัน/เดือน/ปี : ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน่ายายอาม ปี ๒๕๖๙

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลน่ายายอาม ปี ๒๕๖๙

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ :

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูลผู้อนุมัติรับรอง

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

ลงชื่อ

ลงชื่อ

(นางสาวปติวิมลดา ป้อมน้อย)

ผู้จัดการงานทั่วไป (นางสาวชินนันท์ แก้วคำหล้า)

(นายไพศาล สุธะสา)

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

ผู้จัดการงานทั่วไปปฏิบัติกร
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลน่ายายอาม

วันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

นางสาว

(นายเชษฐา สำโรงทอง)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานเครื่องคอมพิวเตอร์

วันที่ ๒๙ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘