MOIT 6

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โทร. ๐-๕๕๖๕-๙๑๗๕ ต่อ ๑๑๓

ที่ สท ๐๐๓๒.๓๐๑/๕ **วันที่** ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม กลุ่มงานบริหารทั่วไป ขออนุญาตเผยแพร่ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม เพื่อความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

(นายวณัฐภูมิ มโนวงษ์)
เจ้าพนักงานพัสดุ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม
-เพื่อโปรดทราบและอนุมัติฯ

(นายวีรพงษ์ ภูมิประพัทธ์)
เภสัชกรชำนาญการพิเศษปฏิบัติหน้าที่แทน
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

ทราบ,อนุมัติ

(นายบริรักษ์ ลักษณะกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม
วัน/เดือน/ปี: ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕
หัวข้อ- บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
- นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕
เว็บไซต์ของหน่วยงาน
Link ภายนอก - ไม่มี
หมายเหตุ
.....
.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล	ผู้อนุมัติรับรอง
(นายวณัฐภูมิ มโนวงษ์)	(นายบริรักษ์ ลัภนะกุล)
เจ้าพนักงานพัสดุ	ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

(.....นายกนกพีช ฉาดฉาน.....)
ตำแหน่ง.....เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.๒๕๖๕

ประกาศโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อการควบคุม กำกับ ตรวจสอบ และติดตามอย่างเป็นระบบ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยส่วนงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละปีงบประมาณ

๑.๒ สรรหาบุคลากร ให้ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังอย่างเหมาะสมและมีบุคลากรที่มีศักยภาพพร้อมปฏิบัติงานในทุกช่วงเวลาโดยกำหนดให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๕ ของบุคลากรทั้งหมดตามที่มีอยู่

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกบุคลากร ในตำแหน่งประเภทต่างๆเป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นธรรม โดยมีการเผยแพร่ประกาศในทุกช่องทาง เช่น เว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม เว็บเพจของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยมเพื่อสร้างการรับรู้และการเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยส่วนงาน HRD จะดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรเตรียมความพร้อมของบุคลากร เพื่อเป็นผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงสุดของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากร ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

๒.๒ ส่งเสริมการบริหารและพัฒนากำลังคนคุณภาพ เช่น ข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง โดยการสร้างบุคลากรเข้าสู่ระบบกำลังคนคุณภาพและพัฒนาให้มีความพร้อมและเพียงพอสำหรับรองรับการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ ส่งเสริมการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบด้วยการสร้างระบบการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง โดยการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ประจำปี

๒.๔/เน้นย้ำนโยบาย...

๒.๔ เน้นย้ำนโยบายด้านHR ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ด้านทิศทางการพัฒนาบุคคลของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยมเป็น Smart HR และ Go Together นั่นคือ Smart ทั้งทางด้านกายภาพ ด้านบุคลิกภาพ ท่าทาง การแต่งกาย ทางจิตใจ ได้แก่ความคิด Service mind และความรู้ด้าน ไอที ที่สำคัญพัฒนาทุกบุคลากรไปด้วยกัน โดยให้เกิดความเท่าเทียมกัน ในด้านความก้าวหน้าในแต่ล่ะสายวิชาชีพและหน้าที่การงาน พร้อมทั้งการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับการตรงต่อเวลา

๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยส่วนบริหารงานทรัพยากรบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน เงินนอกงบประมาณ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนเงินนอกงบประมาณให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด พร้อมทั้งการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนฯ ให้เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓.๒ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อเสริมสร้างความผาสุกและความผูกพันของบุคลากรโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

๓.๓ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันกันระหว่างบุคลากรโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม กับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม โดยทุกส่วนงานภายในองค์กรให้ความร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ มีการแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริต ให้รายงาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคล ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม และแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงานภายในสังกัดทราบ

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุด ตามที่โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ได้รับเกณฑ์ในการคัดเลือกจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย กำหนด

๓./ทั้งนี้.....

ทั้งนี้ โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม มีช่องทางในการสื่อสารให้บุคลากรของโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม ได้รับทราบเกี่ยวกับนโยบาย และการดำเนินงานบริหารบุคคล ผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๑๘๓.๘๙.๒๑๐.๑๖๘:๘๐๘๕/web

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายบริรักษ์ ลัภนะกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม

แผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๘

ด้านการบริหารบุคลากร	เป้าประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
๑. การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในทำงานของบุคลากร	สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างสุขลดทุกข์ให้กับบุคลากร	โครงการ Happy MOPH	ร้อยละ ๖๐ เจ้าหน้าที่มีความพึงพอใจ	ทีมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๒. การสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมขององค์กรให้เกิดความรู้ความเข้าใจและความสามัคคีในองค์กร	สร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร	โครงการจัดกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ประจำปี	ร้อยละผู้เข้าร่วมคิดเป็นร้อยละ ๘๐ ของเป้าหมายที่เข้าใหม่	ทีมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๓. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาล ๓.๑ สนับสนุน กระตุ้น ติดตามให้ส่งผลงานวิชาการเพื่อขอเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น	- สนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง - มีการสรรหา คัดเลือก จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อภาระงาน ให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา	- ส่งเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา/ประชุมวิชาการการศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ - มีกระบวนการจัดหารวดเร็ว ทันเวลา	- ร้อยละ ๖๐ ของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี - ร้อยละการสรรหาเสร็จสิ้นภายใน ๒ เดือน นับจากวันที่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติ	ทีมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
๔. ส่งเสริมการดูแลสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร	เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีไม่เสี่ยงต่อการเป็นโรคภัยไข้เจ็บ และรักษาได้ทัน	มีการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๙๐ บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ทีมคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

ลงชื่อ.....ผู้เสนอแผน
(นางสาวปุณยนุช คำมา)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ลงชื่อ.....ผู้เห็นชอบ
(นายวีรพงษ์ ภูมิประพัทธ์)
เภสัชกรชำนาญการพิเศษ ปฏิบัติหน้าที่แทน
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

ลงชื่อ.....ผู้อนุมัติ
(นายบริรักษ์ ลัภนะกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทุ่งเสลี่ยม