

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาลบ้านค่าย

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลบ้านค่าย

ชื่อกลุ่มงาน/หน่วยงาน กลุ่มบริหารงานทั่วไป
วัน/เดือน/ปี ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘
หัวข้อ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารฯ

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

๑. บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และเป็นนโยบาย
๓. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นางนัฐธยาน์ ผลารุจิ)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๒๖ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๘

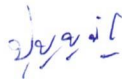
ผู้อนุมัติรับรอง



(นางนิภาภัทร ชาวไว)

ตำแหน่ง รก.หัวหน้ากลุ่มบริหารงานทั่วไป
๒๖ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายบุญญนัฐ ทองสดายุ)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๒๒ / กุมภาพันธ์ / ๒๕๖๗



ประกาศโรงพยาบาลบ้านค่าย

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลบ้านค่าย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดระยอง ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการพัฒนาองค์กร มีค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบ้านค่าย ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้การปฏิบัติงานมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดีเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา : ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาคนตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนด เลือกสรรคนดี คนเก่ง ร่วมปฏิบัติงานในการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยมีแนวทางการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์ลักษณะงาน โครงสร้างหน่วยงาน อัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อรองรับภารกิจที่มุ่งเน้นการบริหารงานที่คำนึงถึงบุคลากรเป็นหลัก และสอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังรองรับนโยบายในระดับกระทรวง การขยายบริการ การเกษียณอายุหรือการลาออกของบุคลากร

๑.๒ ทบทวน วางแผนอัตรากำลัง และงบประมาณด้านบุคลากร รวมทั้งบริหารจัดการอัตรากำลัง และงบประมาณตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือก โดยประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาล และสื่อประชาสัมพันธ์อื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และการเข้าถึงของบุคคลทั่วไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ มีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา และคัดเลือกจากที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและเป็นคนดีมีความเหมาะสมกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา : มีนโยบายเป็นการพัฒนาบุคลากร มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจหลัก แผนกลยุทธ์ และแผนงานอื่นขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่หลากหลาย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่อง โดยใช้ แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์สร้างสรรค์นวัตกรรม โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริม ให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรม สัมมนา โดยวิทยากรที่มี ความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร, การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร , การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง , การศึกษาดูงาน , การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร และเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดทำสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ ประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนาประจำปี ที่มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้ มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพื่อตอบสนองภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร

๒.๓ นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายใน และภายนอก

๒.๔ สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร

๒.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร คุณธรรมและจริยธรรม ที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด

๓. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน : มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ตามแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระเบียบหรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม เป็นไปตามนโยบาย และกลยุทธ์ขององค์กรมีการชี้แจงนโยบาย เป้าหมายขององค์กรให้บุคลากรทราบเพื่อสร้างความเข้าใจและมีเป้าหมายร่วมกัน

๔. ด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง : บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ พัฒนาระบบวางแผนผลผลิตตามประเมินผลการใช้กำลังคน พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ : ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติโดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย เป้าหมาย ภาวะเทียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการมอบหมายงาน / สอนงาน / พัฒนาบุคลากร มีการควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน ดังนี้

๕.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๕.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนตำแหน่ง ยึดหลักความรู้ความสามารถ ประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่โรงพยาบาลบ้านค่ายกำหนด

๖. ด้านการเงินและงบประมาณ :

๖.๑ จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจองค์กร และเป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๖.๒ จัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน

๖.๓ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๗. ด้านการรักษาไว้ : การบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ วางแผนการพัฒนาบุคลากรและวางแผนความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน เป็นการจูงใจให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงาน สร้างผลงาน สังสมความรู้ และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายอาชีพ รวมทั้งยังส่งเสริมนโยบายในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารจากภายในองค์กรเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงานและสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ดังนี้

๗.๑ ดำเนินการทบทวนเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพให้เป็นปัจจุบัน

๗.๒ คัดเลือกและพัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งในระดับผู้บริหารกลุ่มงาน

๗.๓ ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร

๘. ด้านการสร้างเสริมธรรมาภิบาล : บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ ดังนี้

๘.๑ จัดทำแผนการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรมของโรงพยาบาลบ้านค่าย

๘.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๘.๓ ให้ผู้บังคับบัญชา...

๘.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติพร้อมทั้งกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และมาตรฐานจริยธรรม

๙. สวัสดิการ ผลตอบแทน สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการต่าง ๆ : เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบกำหนด ทั้งในกลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุข พนักงานราชการ เสริมสร้างความมั่นคงขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร จัดสวัสดิการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑๐. สร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร : รับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม มุ่งเน้นการสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการประสานงานและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ มีกิจกรรม การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร การแข่งขันกีฬาภายใน การทำบุญตักบาตร จัดกิจกรรมในวันสำคัญต่าง ๆ การช่วยเหลือ กรณีบุคลากรได้รับความเดือดร้อน เช่น น้ำท่วม มีการสำรวจแบบประเมินความสุขบุคลากรสาธารณสุข ได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนา มีกิจกรรมที่สนับสนุน ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ภายในองค์กร เพื่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายภาณุวัฒน์ มุกดาสนิท)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านค่าย