

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. 2561

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน:โรงพยาบาลท่ายาง.....

วัน/เดือน/ปี:2 พฤษภาคม 2563.....

หัวข้อ:เผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่ายาง ปีงบประมาณ 2564 และเผยแพร่ทาง website

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

.....ตามเอกสารแนบ.....

Linkภายนอก:<http://www.thayanghospital.go.th/>.....

หมายเหตุ:

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง

วีรชาติ พันธุ์บ้านแหลม

จตุภูมิ นีลศรี

(นายวีรชาติ พันธุ์บ้านแหลม)

(นายจตุภูมิ นีลศรี)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ

ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

วันที่ 2 พฤษภาคม 2563

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่ายาง

วันที่ 2 พฤษภาคม 2563

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

โภเมน สีดี

(นายโภเมน สีดี)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่ 2 พฤษภาคม 2563



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าယาง โทร. ๐ ๓๒๔๖ ๑๑๐๐ ต่อ ๔๗๙
ที่ พบ ๐๐๓๒.๓๐๑/พนศช

วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลท่าယาง ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ และ^๑
ขออนุมัติเผยแพร่ทาง Website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าယาง

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity&Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้กำหนด EB ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและมีการเผยแพร่

คณะกรรมการบริหาร,คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงานเจ้าหน้าที่ จึงเรียน
เสนอมาเพื่อ

๑. พิจารณาอนุมัตินโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ขออนุมัติแจ้งเวียนทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ
๓. ขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นายวีรชาติ พันธุ์บ้านแหลม)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายจตุภูมิ นีลศรี)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าယาง



สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรี
โรงพยาบาลท่ายาง

ประกาศโรงพยาบาลท่ายาง เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบายโรงพยาบาลท่ายาง โดยมุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยายกาศที่ดีในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี เก่งและมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักร่วมกันว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชบัญญัติว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายใต้หน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสร้างโรงพยาบาลท่ายาง โดยงานการเข้าหน้าที่เป็นเดียว ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาล รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดโรงพยาบาลท่ายาง รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ ดำเนินการสร้าง เลือกสร้างเพื่อบรรจุแต่ตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและ สนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

๒. ด้านการพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุก คน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถ รองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และเขตพัฒนาภาคตะวันออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๒.๓ จัดให้การประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลและ หน่วยงานในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนา ให้ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อ องค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการและรายงานผลตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและ สื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนและหากมีบุคลากรที่ ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชา

- ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ วางแผน ติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุน การพัฒนาพนักงานอย่างเสมอภาค

- บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๔.๕ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการและลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆ ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อม ทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ เป็นไปตาม ช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ ร้องเรียนขอ ความเป็นธรรมให้รับรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่ヤง

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ โรงพยาบาลท่าယาง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แข่งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ คุ้มครองสิทธิ์ของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ คุ้มครองสิทธิ์ให้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยา ข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการ โรงพยาบาลท่าယาง โดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเจริญให้ทราบทั่วทั้งโรงพยาบาลท่าယาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลท่าယางและหน่วยงานในสังกัดจะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วทั้ง

ประกาศ ณ วันที่ ๐๒ พฤษภาคม ๒๕๖๓

๙/๕

(นายจตุภูมิ นีลวงศ์)

ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลท่าယาง