



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป งานพัฒนาบุคลากร โทร.๑๑๑๖

ที่ นย ๐๐๓๒.๓๐๓/ ๒๗ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา

ด้วยโรงพยาบาลบ้านนา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการบริหารบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพและผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติเผยแพร่ประกาศดังกล่าว

(นางวิภาพร สงวนดี)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- อนุมัติ
- ลงนามแล้ว

(นายฐาปกรณ์ พรประภาศักดิ์)
นายแพทย์ชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านนา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๔
สำหรับหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลบ้านนา สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก วัน / เดือน / ปี ๕ มีนาคม ๒๕๖๔ หัวข้อ ประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) โรงพยาบาลบ้านนา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการบริหารบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพและผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ (ตามรายงานที่แนบท้ายนี้) Link ภายนอก : ไม่มี หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางวิภาพร สงวนดี) นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายฐาปกรณ์ พรประภาคักดิ์) นายแพทย์ชำนาญการ รักษาในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายภูษิต สมหวัง) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๔	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป งานพัฒนาบุคลากร โทร.๑๑๑๖

ที่ นย ๐๐๓๒.๓๐๓/ ๒๕๖๔ วันที่ ๓ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา

ด้วยโรงพยาบาลบ้านนา ได้ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการบริหารบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพและผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ

โรงพยาบาลบ้านนา จึงได้จัดทำประกาศ เรื่องนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อประกาศและแจ้งเวียนให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทราบและถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามในประกาศดังกล่าว

(นางวิภาพร สงวนดี)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

- อนุมัติ
- ลงนามแล้ว

(นายฐาปกรณ์ พรประภาศักดิ์)

นายแพทย์ชำนาญการ

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา



ประกาศโรงพยาบาลบ้านนา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA)

โรงพยาบาลบ้านนา จังหวัดนครนายก มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

โรงพยาบาลบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการวางแผนกำลังคนตามเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาลบ้านนา

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังสำหรับใช้ในการบริหารกรอบอัตรากำลัง เพื่อรับรองต่อภารกิจของโรงพยาบาลบ้านนาที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ รับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป พนักงานกระทรวงสาธารณสุขต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายกและของหน่วยงาน และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ อาทิ เว็บไซต์จัดหางาน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนา

โรงพยาบาลบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการ เพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/แนวทาง...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดทำให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาล

๓. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อโรงพยาบาลบ้านนา

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์โรงพยาบาลบ้านนา

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น และหากมีบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้รายงานให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทราบ เพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนด หากมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอโดยเร่งด่วน

๔. ด้านการใช้ประโยชน์

โรงพยาบาลบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และอื่นๆ ตามที่โรงพยาบาลบ้านนาประกาศ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ให้รายงานให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ต้องประกาศทางเว็บไซต์ และมีการประกาศแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่จังหวัดนครนายกจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔



(นายธำพรณ์ พรประภาศักดิ์)

นายแพทย์ชำนาญการ

วิชาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านนา