



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลกุยบุรี กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐๓๒-๖๘๑๑๐๘ ต่อ ๒๐๑
ที่ ปช ๐๐๓๓.๓๐๓.๑/๓๘ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตนำนโยบายการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุยบุรีเผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุยบุรี

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ได้กำหนดให้มีนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุยบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงเรียนเสนอมาเพื่อ

- พิจารณาอนุมัตินโยบายการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- พิจารณาอนุมัติแจ้งเวียนทุกกลุ่มงานเพื่อให้ถือปฏิบัติ
- พิจารณาอนุญาตเผยแพร่ทางเว็บไซต์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวศิริลักษณ์ สังข์แก้ว)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



อนุมัติ



ไม่อนุมัติ

(นายทรงวุฒิ ชนะอุดมสุข)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุยบุรี



ประกาศโรงพยาบาลกุญบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

.....

โรงพยาบาลกุญบุรี มุ่งมั่นบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคลและธำรงไว้ซึ่งกำลังคนที่มีคุณภาพ บริหารจัดการอัตรากำลังให้เพียงพอ พัฒนาคำสั่งและทักษะของบุคลากรให้เหมาะสมกับภารกิจตามวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง สร้างเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมและป้องกันการทำผิดตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายระเบียบวินัยเมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด จึงประกาศนโยบายการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลกุญบุรี ดังนี้

นโยบายหลัก : บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑. จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานและโครงสร้างองค์กร
๒. กำหนดหน้าที่รับผิดชอบตามตำแหน่ง (Job Specific) และมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและข้อกำหนด (Job Description)
๓. ส่งเสริมระบบประเมินผลการปฏิบัติราชการรายบุคคลที่เป็นธรรมเพื่อใช้ประกอบการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

นโยบายหลัก : ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรให้มีความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน

๔. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ น่าทำงาน เพื่อให้เกิดความสุขและความปลอดภัยในการทำงาน
๕. จัดหาและปรับปรุงสภาพแวดล้อม มุมพักผ่อน สถานที่ออกกำลังกายที่เหมาะสม
๖. ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดีเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ

นโยบายหลัก : สร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

๗. ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาล เพื่อเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
๘. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมกิจกรรมสร้างแรงจูงใจ ความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร
๙. ส่งเสริมยกย่องเชิดชูความดีงาม คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีของบุคลากรและหน่วยงาน

/นโยบายหลัก...

นโยบายหลัก : พัฒนาศักยภาพและทักษะบุคลากรและผู้นำให้มีประสิทธิภาพ

๑๐. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับภารกิจและวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
๑๑. พัฒนาผู้บริหารและผู้นำให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับแผนการสร้างผู้บริหารและผู้นำเพื่อสืบทอดการดำเนินงานขององค์กร
๑๒. องค์กรนำผลการจัดการความรู้และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๕






(นายทรงวุฒิ ชนะอุดมสุข)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกัญบุรี

โรงพยาบาลกุยบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
<p>ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลกุยบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วัน/เดือน/ปี : ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙ หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือแนบเอกสาร) - นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล Link ภายนอก : หมายเหตุ :</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p></p> <p>(นางสาวศิริลักษณ์ สังข์แก้ว) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p></p> <p>(นายทรงวุฒิ ชนะอุดมสุข) ตำแหน่ง นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุยบุรี วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p></p> <p>(นางสาวพนธิดา เชื้อชาติ) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๙</p>	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลกุยบุรี กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐๓๒-๖๘๑๑๐๘ ต่อ ๒๐๑

ที่ ปข ๐๐๓๓.๓๐๓.๑/

วันที่ มีนาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตนำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุยบุรี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘
เผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุยบุรี

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ได้กำหนดให้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่ขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกุยบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงเรียนเสนอมาเพื่อ

๑. พิจารณออนุมัติแจ้งเวียนทุกกลุ่มงานเพื่อให้ถือปฏิบัติ
๒. พิจารณออนุมัติเผยแพร่ทางเว็บไซต์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวศิริลักษณ์ สังข์แก้ว)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



อนุมัติ



ไม่อนุมัติ

(นายทรงวุฒิ ชนะอุดมสุข)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกุยบุรี

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกุดยูนี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๑. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑. มีโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	๑. พัฒนาโครงสร้างและวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร	๑. ร้อยละการจัดอัตรากำลังเป็นไปตาม FTE	≥ ร้อยละ ๙๐	งานการเจ้าหน้าที่
	๒. มีระบบฐานข้อมูลบุคคลที่ครบถ้วน ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และสนับสนุนงานด้านทรัพยากรบุคคล	๒. พัฒนาสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล	๒. จำนวนระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ที่มีบริการใช้งานในปัจจุบัน	≥ ๑ ระบบ	งานการเจ้าหน้าที่
	๓. สร้างการรับรู้และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	๓. ส่งเสริมวัฒนธรรม ค่านิยมองค์กร	๓. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมวันสำคัญทางราชการตามที่กำหนด	≥ ร้อยละ ๘๐	งานการเจ้าหน้าที่
๒. พัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง	๔. บุคคลมีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร	๔. พัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคคล	๔. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะและสมรรถนะตามที่กำหนด	≥ ร้อยละ ๙๐	HRD
	๕. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตามสาขาวิชาชีพ	๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อก้าวทันต่อมาเปลี่ยนแปลง	๕. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ (E-learning) ตามที่กำหนด	≥ ร้อยละ ๙๐	HRD
	๖. ส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ภายในองค์กร	๖. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๖. ร้อยละของหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ นำเสนอโนเวที	≥ ร้อยละ ๘๐	HRD

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบ
๓. สร้างเสริมความผูกพัน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน	๓. บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานและผูกพันในองค์กร	๓. บริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์	๓. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรในภาพรวม (Happinometer)	≥ ร้อยละ ๖๐	HRD
	๔. ส่งเสริมด้านอาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อม	๔. เสริมสร้างการดูแลสุขภาพของบุคลากรและสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน	๔. ร้อยละของบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก	≥ ร้อยละ ๗๕	HRD
๕. ร้อยละความพึงพอใจในงานของบุคลากร			≥ ร้อยละ ๗๐	HRD	
			๑๐. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ร้อยละ ๑๐๐	HRD
			๑๑. ร้อยละของบุคลากรที่มี BMI ≥ ๒๕% ได้รับการปรับพฤติกรรมและมีค่า BMI ลดลง	≥ ร้อยละ ๗๕	HRD
			๑๒. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน	≤ ร้อยละ ๓	HRD

