



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๖๐ โทร. ๐๓๘-๕๕๖-๐๓๕-๖

ที่...อช ๐๐๓๒.๓๐๑/ ๕ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

เรื่อง...นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (EB ๖)

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

ด้วย กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดแนวทางในการประเมินหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidencce Based) ระดับจังหวัดและระดับเขต โดยให้มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

ในการนี้ งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ ดังนี้

๑. ลงนามในประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๒. อนุมัติให้เผยแพร่ประกาศ บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

(นางอรอนงค์ มีผล)
นักวิชาการเงินและบัญชี

(นายเกริกภัทร ลิ้มปวยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ



ประกาศโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

เรื่อง นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี ๒๕๖๔

.....

เพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ มีความชัดเจน โปร่งใส มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างมีอาชีพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ จึงได้ประกาศนโยบายบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลท่าตะเกียบ ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานโดยใช้ เครื่องมือตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์รวมถึงการเตรียมอัตรากำลัง จัดทำแผนบริหาร อัตรากำลัง ๓-๕ ปี และสนับสนุนทุนนักเรียนพยาบาลปีละ ๕ ทุน เพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาล ตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือกบรรจุ และแต่งตั้ง (กำหนดคุณลักษณะ)

การสรรหาบุคลากรเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มี คุณภาพโดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหาว่าจ้าง และบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กรณีที่ตำแหน่งงานว่างเข้าสู่ กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณาร่วมกันระหว่าง ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานต้นสังกัด คณะกรรมการสรรหา ผู้บริหารของโรงพยาบาล เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไป อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบท ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่าง ทัวถึงทั้งองค์กรโรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ ให้ตนเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน(Coaching), การเรียนรู้ จากการศึกษาปฏิบัติงานจริง (On the job Training) การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน, การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร

นอกจากนี้ โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลท่าตะเียบ มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์ โดยนำ PA Performance ผลการปฏิบัติงาน, Competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงาน และบุคคลในการบริหารผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้บริหาร เพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลท่าตะเียบ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

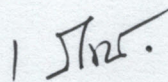
โรงพยาบาลท่าตะเียบ กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสมเป็นธรรม โดยเทียบเคียงระบบราชการ กฎหมายแรงงาน เพื่อช่วยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลท่าตะเียบ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way Communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ แลกเปลี่ยนแนวคิด มุมมองนำเสนอแนวคิดใหม่ ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมโดยมีการจัดกิจกรรมสารสัมพันธ์ต่าง ๆ ในทุกระดับขององค์กร เช่น กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงกิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพ ประเมินความผูกพันและรักองค์กร การเปิดรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเกริกภัทร ลิ้มพยอม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเียบ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา

วัน/เดือน/ปี : ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

หัวข้อ : EB ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

รายละเอียดข้อมูล

๑. บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น
๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และเป็นนโยบายที่ใช้ในปัจจุบันประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
๓. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารในช่องทางอื่น
๔. Link แสดงหลักฐานจากเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือที่สื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ในระบบ MITAS

Link ภายนอก : <https://www.thatakiabhospital.com/information.php>

หมายเหตุ :

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

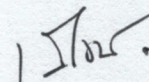


(นางอรอนงค์ มีผล)

ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

วันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ผู้อนุมัติรับรอง

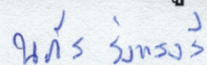


(นายเกริกภัทร ลิ้มพยอมน)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าตะเกียบ

วันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายนภัส รุ่งแสงสี)

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๒๔ เดือน ก.พ. พ.ศ. ๒๕๖๔