



EBC ๕๐1

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลจตุรัส โทร.๐๔๔-๘๕๑๔๔๔ ต่อ ๑๐๕
ที่ ขย ๐๐๓๒.๓๐๑/ ๒๕๖๔ วันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจตุรัส ประจำปี ๒๕๖๔

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส

ด้วย กลุ่มงานบริหารทั่วไป ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
โรงพยาบาลจตุรัส ประจำปี ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและ ขออนุญาตเผยแพร่ นโยบายการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจตุรัส ประจำปี ๒๕๖๔ ในเว็บไซต์หน่วยงานและปิดประกาศเพื่อเผยแพร่ให้สาธารณชน
ทราบ

(นางภาวิณี วรรณชัย)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

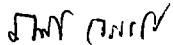
☒ อนุมัติ☐ ไม่อนุมัติ.....

(นายดุสิต ชำชัยภูมิ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส

๔ มกราคม ๒๕๖๔

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลจตุรัส สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลนำขึ้นเว็บไซต์ของหน่วยงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลจตุรัส สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ วัน/เดือน/ปี ๔ มกราคม พ.ศ.๒๕๖๔ หัวข้อ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจตุรัส ประจำปี ๒๕๖๔ รายละเอียดข้อมูล : นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจตุรัส ประจำปี ๒๕๖๔ Link ภายนอก เว็บไซต์โรงพยาบาลจตุรัส ประกาศแจ้งข่าว ประกาศจัดซื้อจัดจ้าง หมายเหตุ	
ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล  (นางภาวิณี วรรณชัย หัวหน้าเจ้าหน้าที่	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายดุสิต ชำชัยภูมิ) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายอัครเดช พลศักดิ์) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	

อัตลักษณ์

รักสามัคคี มีวินัย ใจพหุมวิหาร

เป้าประสงค์

- G1. ประชาชนเสียชีวิตด้วยอัตราตายสูงลดลง
- G2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดบริการสุขภาพและดูแลสุขภาพตนเอง
- G3. ประชาชนมีความพึงพอใจและไว้วางใจในการรับบริการ
- G4. บุคลากรที่มีความสุข-ความผูกพันและมีผลการทำงานที่ดี
- G5. โรงพยาบาลมีระบบงานที่มีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์

- S1. พัฒนาระบบบริการสุขภาพประชาชนที่ดีขึ้น
(Better Health Care Development)
- S2. พัฒนาระบบบริการด้านหน้าที่ดีขึ้น
(Better Customer Service Development)
- S3. พัฒนาทรัพยากรบุคลากรที่มีความสุข-ความผูกพันและมีผลการทำงานที่ดีขึ้น
(Better work-life Development)
- S4. พัฒนาระบบบริหารจัดการโรงพยาบาลที่ดีขึ้น
(Better Hospital Governance Development)

นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจุฬารัตน์ ประจำปี ๒๕๖๔

๑. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

กำหนดโครงสร้างองค์กร วางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้าง การสรรหา การคัดเลือก แต่งตั้ง การโยกย้าย หมุนเวียน การพัฒนาศักยภาพโดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม และการศึกษาต่อ การคัดเลือกคนดีศรีจุฬารัตน์ ตามคุณสมบัติของแต่ละกลุ่มบุคลากร การวางแผนกำลังคนทดแทนในหน่วยงานต่าง ๆ

๑.๑ วางแผนกำลังคน ๓ ปี โดยมีการทบทวนแผนทุกปี เพื่อให้มีความพร้อมด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน โดยให้ครอบคลุมกับโครงสร้างขององค์กร บทบาทหน้าที่ อัตรากำลังเพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๑.๒ ดำเนินการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการขององค์กร แต่ละกลุ่มงานตามกรอบอัตรากำลังของหน่วยงานที่มี การรับสมัคร ประชาสัมพันธ์การรับสมัครผ่านทุกช่องทางเพื่อให้มีบุคคลเข้ามาร่วมรับคัดเลือกมากยิ่งขึ้น

๑.๓ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การย้ายและมีการปฏิบัติเกี่ยวกับการย้ายที่ชัดเจนเลื่อนตำแหน่งเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานเข้าสมัครคัดเลือกตามความรู้ความสามารถของตน ตามตำแหน่งที่เปิดรับและจัดกระบวนการสรรหาอย่างเป็นธรรม โปร่งใส โดยดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการโดยคณะกรรมการมาจากหน่วยงานต่าง ๆ

๑.๔ นำเครื่องมือที่กำหนดไว้มาทดสอบประกอบการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในหน่วยงาน เช่นแบบประเมิน แบบทดสอบ จากการสังเกตหรือการทดสอบการปฏิบัติงานจริง

๒. การพัฒนาบุคลากร

เตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในหน่วยงานเพื่อความก้าวหน้าในแต่ละสายงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการจัดส่งเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาต่อ

๒.๑ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน แผนระยะ ๓ ปี และมีการทบทวนแผนทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงาน

๒.๒ กำหนดเส้นทางของแต่ละบุคคลว่าจะก้าวหน้าสู่ตำแหน่งในระดับสูงอย่างไร โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และส่งเสริมเรื่องคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

๒.๓ เปิดโอกาสให้พนักงานได้โยกย้ายสับเปลี่ยนงานในหน่วยงานเพื่อตอบสนองความต้องการบุคลากรของแต่ละตำแหน่งงาน ตามความเหมาะสมความสามารถของแต่ละบุคคล

๒.๔ พัฒนาทักษะด้านไอที ให้กับเจ้าหน้าที่ได้มีความรู้ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กระบวนการทำงานและสภาพแวดล้อมภายนอกในยุคเทคโนโลยี

๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรู้ความสามารถโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การสอนงาน การบรรยาย อบรมวิชาการในหน่วยงานเพื่อพัฒนางานและต่อยอดงานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. การบริหารจัดการ

๓.๑ ทบทวนหลักเกณฑ์ ระเบียบ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้บุคลากรได้ทราบโดยทั่วกัน

๓.๒ ให้ผู้บังคับบัญชา กำกับ ติดตาม ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน

๓.๓ เปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสมัครเข้ารับการคัดเลือกในระดับที่สูงขึ้นสำหรับการคัดเลือกให้ดำเนินงานเป็นไปด้วย ความโปร่งใส ยุติธรรม

๔. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความจงรักภักดีต่อองค์กร

- ๔.๑ จัดกิจกรรม ๕ ส + ๒ กิจกรรม กีฬาและสันทนาการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานระหว่างผู้บริหารและบุคลากร
- ๔.๒ จัดช่องทางสื่อออนไลน์และกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านสื่อ เช่น กลุ่มไลน์ Facebook และกล่อง Happy Box เพื่อสื่อสารนโยบายและข้อมูลข่าวสารของทางโรงพยาบาล ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการซักถามและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงาน
- ๔.๓ เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ แผนแผนของค่านิยมต่าง ๆ ให้บุคลากรได้รับทราบและทำความเข้าใจผ่านสื่อออนไลน์

๕. การส่งเสริม จริยธรรมและจรรยาบรรณ

- หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณธรรม และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ มาตรการต่าง ๆ ที่กำหนด เพื่อส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- ๕.๑ จัดทำข้อบังคับ ระเบียบที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง
 - ๕.๒ จัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ ระเบียบ วินัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรได้ทราบ
 - ๕.๓ ปรับปรุง ทบทวนหลักเกณฑ์ระเบียบต่าง ให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประกาศบังคับใช้
 - ๕.๔ จัดทำสื่อเผยแพร่ให้ความรู้เพื่อสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรเพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

๖. การธำรงรักษาไว้

- ๖.๑ วางแผนการสืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารเพื่อพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
- ๖.๒ วางแผนและบริหาร จัดการความก้าวหน้าให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนา และมอบหมายงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถก้าวหน้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ๖.๓ ปรับปรุงระบบข้อมูลของบุคลากรให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงได้อย่างสะดวก
- ๖.๔ พัฒนาระบบการบริหารงาน โดยมีการตั้งเป้าหมายงาน การติดตามให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานการให้รางวัลและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และได้รับการตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน
- ๖.๕ การบริหารค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมและสามารถจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อที่จะอยู่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระยะยาวนาน
- ๖.๖ มีการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาวางแผนพัฒนา โดยผ่านคณะกรรมการ



(นายดุสิต ขำชัยภูมิ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจตุรัส
๔ มกราคม ๒๕๖๔