



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลวังสะพุง จังหวัดเลย โทร ๐ ๔๒๘๔ ๑๑๐๑

ที่ ลย ๐๐๓๓.๓๐๑/พิเศษ

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง เผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสะพุง

กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลวังสะพุง ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ในด้านต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงานและเพื่อให้เป็นไปตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ที่กำหนดให้นำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์หรือสื่อสารทางช่องทางอื่น

กลุ่มงานบริหารทั่วไปโรงพยาบาลวังสะพุง จึงขออนุญาตนำนโยบายดังกล่าวไปเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลและช่องทางอื่นต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุญาต

  
(นางรมย์ชลิ การวรกุล)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

- ทราบ
- อนุญาต



(นายรณรงค์ ศรีพล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสะพุง



ประกาศโรงพยาบาลวังสะพุง  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลวังสะพุง เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล เอื้อต่อการมีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเต็มใจภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลวังสะพุง จึงได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง**

เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โรงพยาบาล จึงได้กำหนดให้หน่วยงานมีการวางแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานโดยใช้เครื่องมือ ตัวชี้วัด และสารสนเทศเชิงประจักษ์ในการวิเคราะห์ รวมถึงการเตรียมอัตรากำลังเพื่อรองรับการเพิ่มศักยภาพโรงพยาบาลตามแผนยุทธศาสตร์อย่างสอดคล้องกับภาระงานอันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

**๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง การสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง**

การสรรหาบุคคลเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลวังสะพุงให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ โดยบุคลากรที่ได้รับการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุ ต้องมีคุณวุฒิ ประสบการณ์ และความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีคุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของโรงพยาบาลวังสะพุง กรณีที่ตำแหน่งงานว่างเข้าสู่กระบวนการสรรหา การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจะดำเนินการผ่านการพิจารณา ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชา คณะทำงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM) เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปอย่าง โปร่งใส มีคุณธรรม และมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร

**๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร**

โรงพยาบาลมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน และให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่เหมาะสม เชื่อมโยงกับสมรรถนะ มาตรฐานตำแหน่ง และสอดคล้องกับบริบทยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมการเรียนรู้ พัฒนางานต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพ การมุ่งสัมฤทธิ์ สร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรโรงพยาบาล โดยมีแนวทางในการพัฒนาที่หลากหลาย ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเองโดยผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ การจัดอบรมสัมมนาโดยวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถจากภายนอกองค์กร การฝึกอบรมจากผู้มีประสบการณ์ในองค์กร, การสอนงานโดยหัวหน้างาน (Coaching) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง การศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร, การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน, และการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากรตามแนวทาง Learning Organization

นอกจากนี้โรงพยาบาลได้พยายามปรับกระบวนการทำงานของแต่ละส่วนงานเพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว

/ด้านบริหาร...

#### ๔. ด้านบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลวังสะพุง มีนโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นธรรมและผลงานอย่างประจักษ์โดยนำ competency ของแต่ละตำแหน่งงาน และระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานจากเป้าหมายขององค์กรลงสู่ระดับหน่วยงานและบุคคล ในการบริหารผลการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การบรรลุพันธกิจของโรงพยาบาลวังสะพุง อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรทุกตำแหน่ง

#### ๕. ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน

โรงพยาบาลวังสะพุง กำหนดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เป็นไปตามกฎหมายอย่างเหมาะสม เป็นธรรม โดยเทียบเคียงกฎหมายแรงงาน เพื่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

#### ๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และผูกพันภายในองค์กร

โรงพยาบาลวังสะพุง ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาล คณะกรรมการบริหารและบุคลากรทุกระดับ รวมทั้งการสื่อสารภายในองค์กรแบบ ๒ ทาง (Two-way communication) เพื่อรับฟังความคิดเห็นต่างๆ แลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง นำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ต่างๆ ในทุกระดับขององค์กรเช่น กิจกรรมสันทนาการ รวมถึงกิจกรรมการประเมินผลความพึงพอใจและการเปิดรับฟังความคิดเห็นต่าง ๆ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๕



(นายรณรงค์ ศรีพล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสะพุง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลวังสะพุง

วัน/เดือน/ปี : ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

หัวข้อ : ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

Link ภายนอก : ไม่มี

หมายเหตุ

.....

.....

.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

รมย์ชลิ การวรกุล

(นางรมย์ชลิ การวรกุล)

ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

ผู้อนุมัติรับรอง

รณรงค์ ศรีพล

(นายรณรงค์ ศรีพล)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลวังสะพุง

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายศรายุทธ ทรงพุดม)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๕