



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลจะนะ

ที่ สข..... วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตนำเอกสารเผยแพร่

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะนะ

ด้วย คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลจะนะ ได้จัดทำนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจะนะ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (ตาม MOIT ๖) เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน และขออนุญาตเผยแพร่ลงเว็บไซต์ของโรงพยาบาลจะนะ (<http://www.chanahospital.go.th/>) เพื่อให้ประชาชนทราบนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจะนะ ให้เป็นไปตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด ตามรายละเอียดแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

ลงชื่อ

(นางสาวชินัฐา อูปการ)

ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ

ประธานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลจะนะ

- ได้ตรวจสอบแล้วสามารถเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน <http://www.chanahospital.go.th/> หรือสื่ออื่น ๆ ของหน่วยงานได้

ลงชื่อ

(นายวิชัย ยานวิมุติ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ผลการพิจารณา

อนุญาต

ไม่อนุญาต เนื่องจาก.....

ลงชื่อ

(นายหมัด หีมเหม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะนะ

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลจะนะ จังหวัดสงขลา

ตามประกาศโรงพยาบาลจะนะ

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน: คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลจะนะ

วัน/เดือน/ปี: ๙ มีนาคม ๒๕๖๖

หัวข้อ: ขออนุญาตเผยแพร่แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลจะนะ



(นางสาวนิษฐา อูปการ)

ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ

ประธานคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลจะนะ

๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ผู้รับรองการให้ข้อมูล

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายวิชัย ยานวิมุติ)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่...๙...เดือน...มีนาคม...พ.ศ. ๒๕๖๖....

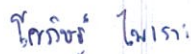


(นายหมัด ทิมเหม)

ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะนะ

วันที่...๙...เดือน...มีนาคม...พ.ศ. ๒๕๖๖....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(น.ส.ศศิษฐ์ ไพเราะ)

ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์

วันที่...๙...เดือน...มีนาคม...พ.ศ. ๒๕๖๖....

คำอธิบายแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลจนะ

หัวข้อ	คำอธิบาย
หน่วยงาน	หน่วยงานในโรงพยาบาลจนะเป็นผู้จัดทำและเผยแพร่ข้อมูล
วัน/เดือน/ปี	วันเดือนปีที่ขอข้อมูลขึ้นเผยแพร่
หัวข้อ	กำหนดหัวข้อที่จะนำขึ้นเผยแพร่โดยให้ความสำคัญ ที่มาจากเนื้อหาที่มีความยาวไม่เกิน ๒ บรรทัด
รายละเอียดข้อมูล	เลือกใช้คำอธิบาย/คำบรรยายที่มีความกระชับใช้ภาษา ที่เข้าใจง่ายและสะดวกคำให้ถูกต้องตามอักขระวิธีเหมาะสม กับลักษณะรูปแบบข้อมูลแต่ละชนิด
Link ภายนอก	ให้ระบุ Link ที่อ้างอิงหรือนำมาใช้ในการเผยแพร่
หมายเหตุ	ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล (ผู้รายงาน)	ระบุลงลายมือชื่อหรือชื่อของผู้รับผิดชอบที่ได้มอบหมายจากหัวหน้า งาน/หัวหน้ากลุ่มงาน
ผู้อนุมัติรับรอง	ระบุลงลายมือชื่อของหัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ (Web Master)	ระบุลงลายมือชื่อผู้ทำการ Upload ข้อมูลที่ได้รับมอบหมายจาก หัวหน้างาน/หัวหน้ากลุ่มงาน ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประกาศโรงพยาบาลจະนะ
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลจະนะ
ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้การดำเนินงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาภพกำลังคนด้านสุขภาพของโรงพยาบาลจະนะ เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน (Integrity and Transparency Assessment: ITA) โรงพยาบาลจະนะจึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลจະนะดังนี้คือ

๑. **ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุขแนวทางปฏิบัติโดยจัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ , พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อบริการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม Service Plan
๒. **ด้านการสรรหา (Recruitment)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กรดำเนินการสรรหาข้าราชการ , พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุขตาม FTE โดยชอบธรรมและโปร่งใส โดยประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้าง ประกาศเว็บไซต์โรงพยาบาล เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความริความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงานและไม่ใช่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก
๓. **ด้านการพัฒนา (Development)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาลและพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข
๔. **ด้านการรักษาไว้ (Retention)** ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร
๕. **ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน** ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน , เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างปฏิบัติงาน โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ , พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน / รายเหมา

ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๖



(นายหมัด ทิมเหม)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจະนะ