



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร โรงพยาบาลบ้านม่วง โทร.๐ ๔๒๗๙ ๔๑๑๘
ที่ สน ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔
เรื่อง ขออนุญาตนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เผยแพร่บนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สนง.ป.ป.ส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยให้หน่วยงานเปิดเผย การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น

โรงพยาบาลบ้านม่วง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยึดถือ ธรรมาภิบาลต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นที่ เรียบร้อยแล้ว จึงขออนุญาตนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เผยแพร่บนเว็บไซต์ ของโรงพยาบาลบ้านม่วง URL (www.bmhosp.com) ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายสดี อุดมฉวี)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

- ทราบ
- อนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์

(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านม่วง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สนง.ป.ป.ส.) มีวัตถุประสงค์เพื่อการประเมินเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน โดยให้หน่วยงานเปิดเผย การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรมบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น

โรงพยาบาลบ้านม่วง จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยึดถือ ธรรมนูญการต่อต้านการทุจริตและประพฤติ มิชอบ รวมทั้งคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

โรงพยาบาลบ้านม่วงมีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ มีการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดจำนวนเจ้าหน้าที่ในแต่ละสายงาน มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ในช่วงเวลานั้น รวมทั้งมีฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง พร้อมนำไปใช้สำหรับ การวิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล บ้านม่วงพิจารณาตามรอบระยะเวลาอย่างต่อเนื่องในช่วงต้นปีงบประมาณ

๒. การสรรหาและคัดเลือก

โรงพยาบาลบ้านม่วง ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานโดยปฏิบัติตามข้อบังคับที่ เกี่ยวข้อง ทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาเพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่หลากหลาย พร้อมทั้ง ส่งเสริมศักยภาพของพนักงานผ่านการให้ทุนการศึกษาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ

๓. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

โรงพยาบาลบ้านม่วงดำเนินการคัดสรรเจ้าหน้าที่ เพื่อบรรจุเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และแต่งตั้งบุคลากรตามข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์เป็นสำคัญ

๔. การพัฒนาบุคลากร (การพัฒนาบุคลากร การสร้างทางก้าวหน้าในสายอาชีพ)

โรงพยาบาลบ้านม่วง กำหนดแผนการพัฒนาพนักงานในทุกระดับประกอบด้วยหลักสูตร ความรู้เฉพาะด้าน และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งมีการแบ่งปันความรู้และ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่างพนักงานภายใน เพื่อสนับสนุนให้สำนักงานเป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้ นอกจากนี้โรงพยาบาลบ้านม่วงยังให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ โดยมีการ พิจารณาและประเมินเพื่อคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมในการเข้ารับตำแหน่ง รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงาน มีการเรียนรู้และเตรียมพร้อมที่เหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

โรงพยาบาลบ้านม่วงคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ จึงมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตให้เกิดความสมดุลและกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างพนักงานซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อม ที่ดีในการทำงาน เช่น กิจกรรม CSR การจัดให้มีที่พักผ่อนหย่อนใจ การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และสวัสดิการอื่นๆ ตามระเบียบข้อบังคับด้านบริหารทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ โรงพยาบาลบ้านม่วงยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร โดยมีช่องทางการสื่อสารภายในที่หลากหลายและจัดกิจกรรมสื่อสาร ภายในอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารนโยบายองค์กรให้เจ้าหน้าที่ทราบอย่างทั่วถึง พร้อมเปิดรับฟัง ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อนโยบายดังกล่าว

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลบ้านม่วงกำหนดวิธีการและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วกัน มีการถ่ายทอดเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์และการเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายรายบุคคลเข้ากับเป้าหมายส่วนงานซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งนำค่านิยมองค์กรมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนตระหนักและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน




โรงพยาบาลบ้านม่วงมีมาตรการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับเจ้าหน้าที่ มีการสื่อสารให้พนักงานเกิดความตระหนักและยึดมั่นในการประพฤติตามระเบียบวินัยและจริยธรรม อาทิ การกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการให้ การรับ หรือเรียกรับทรัพย์สินจากบุคคลภายนอก เพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและมีการอบรมด้านการต่อต้านทุจริตเป็นประจำทุกปีเพื่อธำรงค้ำให้เจ้าหน้าที่ มีความตระหนักอยู่เสมอ



(นายทวีศิลป์ ไชยบุตร)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
โรงพยาบาลบ้านม่วง
ตามประกาศโรงพยาบาลบ้านม่วง
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค โรงพยาบาลบ้านม่วง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลบ้านม่วง วัน/เดือน/ปี : ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ หัวข้อ : ขออนุญาตนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่บนเว็บไซต์ รายละเอียดข้อมูล ดังนี้ ๑. บันทึกขออนุญาตนำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เผยแพร่บนเว็บไซต์ ๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านม่วง ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ Link ภายนอก : www.bmhosp.com หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายสด อุดมฉวี) ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายทวีศิลป์ ไชยบุตร) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านม่วง วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นางสาวทิพย์สุดา พิมพ์มะสอน) ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ วันที่ ๑ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔	

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”