



ประกาศโรงพยาบาลโนนศิลา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลโนนศิลา
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รongรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลโนนศิลาจึงขอ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลดังนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตราากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหาที่มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาพร้อมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

/๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือก...

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และ ประชาสัมพันธ์ ไปยังที่ว่าการอำเภอโนนศิลา และท้องถิ่น

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และ เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม และมอบเกียรติบัตรในรอบ ๖ เดือน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือก ข้าราชการพลเรือนดีเด่น, พ่อดีเด่น, คนดีศรี สาธารณสุข, ต้นแบบ “คนดีศรี รพ.โนนศิลา”, ต้นแบบ “ทำดีมีคนชม”, ต้นแบบ “ทำงานด้วยหัวใจ”, ต้นแบบ “ความสวยงามบนหัวใจ Service mine” เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับ องค์กร

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว รายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ๑๑, และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานเจ้าหน้าที่ด้วยแผนพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ฉ๑๑, พ.ต.ส. ฯลฯ

๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ ได้แก่ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจ่ายเงินช่วยเหลือเบื้องต้นฯ พ.ศ.๒๕๖๑, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๔๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

๖.๕ การดูแลสิทธิสวัสดิการหลังการออกราชการ ได้แก่ โครงการอบรมปัจฉิมนิเทศผู้เกษียณ โดยเป็นการให้ความรู้เรื่องสิทธิสวัสดิการหลังเกษียณ และเอกสารให้ความรู้, กิจกรรมประเพณีสงกรานต์ วันผู้สูงอายุ เป็นต้น

๖.๖ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ ประจำปี

/๖.๔ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ

๖.๗ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรคนต้นแบบคุณธรรม

- คนดีศรี รพ.โนนศิลา
- ทำดีมีคนชม
- ทำงานด้วยหัวใจ
- ต้นแบบ “พอเพียง”
- ต้นแบบ “มีวินัย”
- ต้นแบบ “สุจริต”
- ต้นแบบ “จิตอาสา”
- ส่งเสริมต้นแบบส่งประกวดระดับจังหวัด, ระดับเขต และกระทรวง

ทั้งนี้ ให้งานการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานบริหารทั่วไป รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นางสาวรัตน์ เดชชัยวัฒนา)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนศิลา



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เป็นองค์กรธรรมาภิบาล มุ่งเน้นในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส มีความเป็นธรรม ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด มุ่งมั่นพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในองค์กรให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้

๒. ด้านการสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหา และเลือกสรรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อให้ได้คนดีคนเก่ง ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบทของพื้นที่ ตอบสนองยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ระดับประเทศ และสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

๒.๒ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

๒.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อสรรหา และเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ต้องประกาศเผยแพร่

๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดี สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๓. ด้านการพัฒนา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นข้าราชการที่ดี ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยการอบรมกับหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอก

๓.๓ ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า ทั้งสมรรถนะและผลงาน เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๔ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับในหน่วยงาน

๔. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ยกย่องและชมเชยคนดี คนเก่ง เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ พัฒนาระบบเพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะของหน่วยงาน

๔.๒ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน ทั้งในระดับองค์กรและบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยของหน่วยงานให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๔ สนับสนุนให้มีกิจกรรมการยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างที่ดี

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ แก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และควบคุม กำกับ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการ

๕.๓ จัดให้มีระบบการประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติราชการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาและกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติราชการได้เป็นรูปธรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายภาสกี ทรัพย์พิพัฒน์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโนนศิลา โทร. ๐ ๔๓๐๐ ๙๗๓๘

ที่ ขก ๐๐๓๒.๓๒๑.๑/๕ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลโนนศิลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

และขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนศิลา

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนด MOIH ๖ ผู้บริหาร แสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่

คณะกรรมการบริหาร, คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงานการเจ้าหน้าที่ จึงเรียน
เสนอมาเพื่อ

๑. พิจารณานุมัตินโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. ขออนุมัติแจ้งเวียนทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ
๓. ขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

จึงเรียนจึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบพิจารณานุมัติ และโปรดลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวนีย์ สมณะ)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ

(นางสาวรัตน์ เดชชัยวัฒนา)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนศิลา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลโนนศิลา โทร. ๐ ๔๓๐๐ ๙๗๓๘ ต่อ ๑๑๑

ที่ ขก. ๐๐๓๒.๓๒๑.๑/๕

วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แจ้งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลโนนศิลา ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และให้ถือปฏิบัติ
เรียน หัวหน้าทุกกลุ่มงานโรงพยาบาลโนนศิลาและเจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน
ภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนด MOIT ๖
ผู้บริหาร แสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคล มีการเผยแพร่ และโรงพยาบาลโนนศิลาได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรแล้ว
จึงขอประกาศ ประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนให้ทุกกลุ่มงานและเจ้าหน้าที่ได้รับทราบแนวนโยบายถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

(นางเสาวรัตน์ เดชชัยวัฒนา)




นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม) รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนศิลา

แบบฟอร์ม

การขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

โรงพยาบาลโนนศิลา จังหวัดขอนแก่น

| |
|---|
| <p>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</p> <p>ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลโนนศิลา วัน/เดือน/ปี : มกราคม ๒๕๖๕ หัวข้อ : MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๑) บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและ ปรากฏการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ๒) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ใช้ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๓) แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ใน ช่องทางอื่น Link ภายนอก www.nonsilahospital.go.th หมายเหตุ :</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p> (นางสาวเนย์ สมณะ) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕</p> <p> ผู้อนุมัติรับรอง (นางสาวรัตน์ เดชชัยวัฒนา) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลโนนศิลา วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕</p> |
| <p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p> (นางสาวจิรัฐติกาล โพธิ์) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ วันที่ ๒๗ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๕</p> |