




แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๕  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลขุนหาญ วัน/เดือน/ปี : ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ หัวข้อ : เรื่อง ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ๑.๑ บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และมีการขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๑.๒ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ๒.๑ บันทึกข้อความลงนามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒.๒ แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ Link ภายนอก : <a href="http://www.khunhanhos.go.th">http://www.khunhanhos.go.th</a> หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายเดช ผิวอ่อน) ตำแหน่ง เกสัชกรชำนาญการพิเศษ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง  (นางสาวรัชฎาพร รุญเจริญ) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขุนหาญ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายณัฐพล นามวัน) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕	

“ อัตลักษณ์ของหน่วยงาน ชื่อสัตย์ รับผิดชอบ มีน้ำใจ ”



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลชนหาญ อำเภอนาหวาย จังหวัดศรีสะเกษ โทร ๐-๔๕๖๖-๙๔๑๔

ที่ ศก ๐๐๓๒.๓/๖๕๖

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติลงนามในประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลชนหาญ ประจำปี ๒๕๖๕ และขอเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลชนหาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชนหาญ

### ที่มา

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข โดยศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านทุจริต ได้นำหลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ป.ป.ช. มาประยุกต์ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปี ๒๕๖๕ ตัวชี้วัดที่ ๕๓ ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์ประเมิน ITA ตามยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุขในด้านการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล

### ข้อพิจารณา

โรงพยาบาลชนหาญ ได้จัดทำประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลชนหาญ เพื่อลงนามอนุมัติ และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลชนหาญ

### ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ลงนามอนุมัติ

(นายเดช ผิวอ่อน)

เภสัชกรชำนาญการพิเศษ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชนหาญ

✓ เพื่อโปรดทราบ

✓ เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

คุณสมภพ วัฒนไพฑูริย์

หัวหน้างานบริหารงานบุคคล

เพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติเผยแพร่

- เพื่อโปรดพิจารณาสั่งการ

ลงชื่อ

๑ มี.ค. ๒๕๖๕

30-1-111

(นางสาวรัชฎาพร รุญเจริญ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชนหาญ



## ประกาศโรงพยาบาลขุนหาญ

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลขุนหาญ ประจำปี ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์) นโยบายกระทรวงสาธารณสุข (ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ People Excellence) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ integrity and Transparency Assessment : ITA) ในครั้งนี้ โรงพยาบาลขุนหาญ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลขุนหาญ ดังนี้

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญและมีค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้วางแผนกำลังคน พัฒนาบุคลากรทั้งด้านวิชาการ ด้านร่างกายและด้านจิตใจ เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข รวมทั้งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้และ โรงพยาบาลขุนหาญ จึงมีนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการโครงสร้างองค์กร วางแผนกำลังคนและการบริหารอัตรากำลัง

สนับสนุนและส่งเสริมให้มีการจัดโครงสร้างองค์กร การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

#### แนวทางปฏิบัติ

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ตามกรอบของกระทรวงสาธารณสุข ระบบการทำงานในองค์กรและกรอบอัตรากำลัง

๒. มีการวิเคราะห์ภาระงาน วิเคราะห์อัตรากำลังของหน่วยงาน นำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๓. จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังของหน่วยงาน และปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

๔. ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามแผนอัตรากำลังและทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๕. มีการกำหนดคุณลักษณะของตำแหน่งต่างๆให้สอดคล้องกับการปฏิบัติหน้าที่และมีประสิทธิภาพ

๖. มีการดำเนินการบรรจุบุคลากรตามตำแหน่งที่ได้รับอนุมัติ

๗. ติดตามเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรในแต่ละสายอาชีพ

๘. มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะ

## ๒. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในทุกสาขา อย่างต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และ ยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

### แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจของโรงพยาบาลขุนหาญ
๒. พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร
๓. พัฒนาบุคลากรภายในโรงพยาบาลผ่านกิจกรรม ห้องเรียนคุณภาพ และ quality really โดยบุคลากรทุกคนในองค์กรเข้าร่วมกิจกรรม
๔. มีการจัดการองค์ความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และอัตลักษณ์ของโรงพยาบาล

## ๓. นโยบายด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว เป็นปัจจุบันและตรวจสอบได้ ช่วยลดขั้นตอนของงาน ปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงานและใช้บริหารงานด้วยบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางปฏิบัติ

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศการบริหารจัดการบุคลากร ส่งเสริมการเข้าถึงข้อมูลและใช้ระบบสารสนเทศของบุคลากร รวมทั้งตรวจสอบข้อมูลได้

## ๔. นโยบายการรักษาไว้ของบุคลากร

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส สร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสม และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

### แนวทางปฏิบัติ

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้
๓. ส่งเสริมความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เช่น ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง

๔. จัดให้มีระบบสวัสดิการ เช่น ที่พัก ค่าตอบแทนล่วงเวลา และการให้บริการห้องพิเศษ
๕. ปรับปรุงสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยและเอื้อต่อบรรยากาศการทำงาน
๖. ส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๕



(นางสาวรัชฎาพร รุญเจริญ)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลขุนหาญ