



บันทึกข้อความ

m 6
(๒๗๖๖)

ส่วนราชการ กลุ่มงานประกันสุขภาพ โรงพยาบาลอากาศอำนวย อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

ที่ สน.๐๐๓๓.๓๐๑/ ๕๒๑

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ตามที่ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล ของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้หน่วยงานมีเป้าหมายในการดำเนินงานและให้ความสำคัญในการเปิดเผยข้อมูล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล มีการเปิดเผย มีคุณธรรมและโปร่งใส

ในการนี้ คณะกรรมการบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล จึงขอเสนอเพื่อลงนามตามรายละเอียดเอกสารที่แนบดังต่อไปนี้

๑. คำสั่งโรงพยาบาลอากาศอำนวย เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารพัฒนาบุคลากร
๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๔. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติและขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลอากาศอำนวยต่อไป

(นางโบอ่อน ปาปะเพ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

รับทราบ /อนุมัติ

(นางจิรัฐติกา สุตวนิชย์)
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย



ประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561 – 2580) และ สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลอากาศอำนวยการ จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ ดังนี้คือ

1. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การ กำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุขแนวทางการปฏิบัติดังนี้

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 1 ปีและ 3-5 ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูป ประเทศยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี(พ.ศ. 2561 – 2580)

1.2 จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

1.3 จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละ กลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

2. ด้านการสรรหา (Recruitment) ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดี เพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

2.1 จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับ จังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน

2.2 ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

1) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับ จังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

2) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

3) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว และประกาศรับสมัคร คัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และ ประชาสัมพันธ์ทั่วไปทั้งการอากาศอำนวยการ และส่วนท้องถิ่น

4) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

/3. ด้านการพัฒนา...

3. ด้านการพัฒนา (Development) ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนา บุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธะ กิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

3.1 จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

3.2 จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

3.3 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ในระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

3.4 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3.5 จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

4. ด้านการรักษาไว้(Retention) ทีมบริหารงานบุคคล HRD มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

4.1 จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดี ชื่นชม และมอบเกียรติบัตร

4.2 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

4.3 ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

4.4 จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ ยกย่องคนดี คนคุณธรรม ต้นแบบคนคุณธรรม มอบเกียรติบัตร และ ส่งคัดเลือกระดับจังหวัด เขต กระทรวง เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น, คนดีศรีสาธารณสุข, ต้นแบบ เป็นต้น

4.5 เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับบุคลากรเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย

4.6 ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนาเสนอ ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

5. ด้านการใช้ประโยชน์(Utilization) ทีมบริหารงานบุคคล HRD กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากร บุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติดังนี้

5.1 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้ รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

5.2 การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น ในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

/6. ด้านสวัสดิการ...

6. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ทีมบริหารงานบุคคล HRD และงานการเจ้าหน้าที่ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน ให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับ บุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่ เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้คือ

6.1 แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

6.2 แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ11, และ พ.ต.ส.

6.3 การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานการเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข, สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ฉ11, พ.ต.ส. ฯลฯ

6.4 การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 4 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564



(นางจิรุตติกาล สุตวนิชย์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย



คำสั่งโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ที่ ๒๕๖/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารพัฒนาบุคลากร

ภายใต้บริบทของประเทศไทยที่ต้องเผชิญหน้าท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ที่ปรับเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและมีความสลับซับซ้อน ทำให้กระบวนการพัฒนาด้านต่างๆ ของประเทศขาดความสมดุลและก่อให้เกิดสภาพปัญหาที่ต่อเนื่องเกี่ยวพันกันหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัญหาการทุจริตกระทำผิดกฎหมาย ระเบียบ วินัย ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อระบบสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และความมั่นคงของประเทศ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเร่งแก้ไขส่งเสริมให้มีการเสริมสร้างจิตสำนึกและค่านิยม ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกภาคส่วน ให้ปฏิบัติงานและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกระดับได้เรียนรู้และปฏิบัติงานตามหน้าที่ ให้มีวินัย ทั้งต่อประเทศชาติและต่อตนเอง และปฏิบัติราชการภายใต้กรอบของระเบียบกฎหมาย โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลอากาศอำนวย จึงสมควรแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยขึ้น ประกอบด้วยผู้มีรายชื่อ ดังนี้

๑. พญ.จิรัฐติกาล สุตวณิชย์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ	ประธานกรรมการ
๒. พญ.ศุภมาศ อุ๋นสากล	นายแพทย์เชี่ยวชาญ	รองประธานกรรมการ
๓. นางนาวา ผานะวงศ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๔. นางนวรรณ์ วงศ์วันดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๕. นางสาวเจนนิสา บุพศิริ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการ
๖. นางพิมพ์า พรหมสิทธิ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๗. นางอรพิน คชพิมพ์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๘. นางอัคพิน สุริวรรณ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๙. นางสาวมาระตี ไชยรบ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๐. นางรุ่งนภา ขจรเพชร	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๑. นายจินดา พลสุวรรณ	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๒. นายอดิศักดิ์ ผานะวงศ์	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	กรรมการ
๑๓. นายคมสัน รั้งวารี	นักเทคนิคการแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๑๔. นายพีระศักดิ์ คำสงค์	เภสัชกรชำนาญการ	กรรมการ
๑๕. นางผกาทิพย์ พวงใบดี	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	กรรมการ
๑๖. นางสุรัจฉรา ชัยราช	ทันตแพทย์ชำนาญการ	กรรมการ
๑๗. นางสาวรุจิรา จิวโสม	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ	กรรมการและเลขานุการ
๑๘. นางใบอ่อน ปาปะเพ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลอากาศอำนวย มีหน้าที่

- พัฒนาคุณภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ
- พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย
- พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กร โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย

/๓. พัฒนา...

๔. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางจิรัฐติกา สุตวนิชย์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอากาศอำนวย

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล

โรงพยาบาลอากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย โรงพยาบาลอากาศอำนวย ได้กำหนดทิศทางการทำงานเพื่อสร้างโรงพยาบาลอากาศอำนวยให้เป็น “โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ” ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑ พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๖ ยุทธศาสตร์คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่าย ในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี และยุทธศาสตร์ที่ ๖ การจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนั้น เพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย ให้สัมฤทธิ์ผล โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ.ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้บุคลากรเป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความสุข และผูกพันกับองค์กร

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาศูนย์บุคลากร
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

๕ ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ ๕ เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับงานขององค์กร

โรงพยาบาลอากาศอำนวยได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จตามแนวทาง HR Scorecard ของ ก.พ. ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑ มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร ๑.๑.๒ ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒.๒ มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓ มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัยอยู่เสมอ ๒.๑.๒ มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย ๒.๑.๓ มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑ มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวย ๓.๑.๓ ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลอากาศอำนวย ๓.๑.๔ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจเป้าหมาย และยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑ มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒ จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการ นอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด ๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอานวย

บทนำ

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และมีความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ(HR Scorecard) ไว้ ๕ มิติคือ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้ ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ. กำหนด อีกทั้งในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ. ยังกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ. ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการ ยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผูกพันซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ประกอบด้วย (๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร (๒)การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ (๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร (๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย โรงพยาบาลอากาศอานวยได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอานวยเพื่อกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. รวมทั้งสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอานวยตามแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอานวย โรงพยาบาลอากาศอานวยจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอานวย เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอากาศอานวยต่อไป

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ. ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ (๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) (๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ (๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติ มีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัย ประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัด มีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อประมาณรายจ่ายของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ (Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัย ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง(Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยมีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลอากาศอำนวยจึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร

ทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๓.๒ วิธีการจัดทำ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการสามารถและลูกจ้างปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของ ก.พ. โรงพยาบาลอากาศอำนวยการจึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางที่ ๑ วิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
๑. ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ 	<ul style="list-style-type: none"> ศึกษา ทบทวน และวิเคราะห์บริบทและสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> เอกสารรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ฯ 	<ul style="list-style-type: none"> บันทึกอนุมัติดำเนินการ
๒. การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> PPT. การนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card และกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Score card SWOT Analysis แบบประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล 	<ul style="list-style-type: none"> รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	<ul style="list-style-type: none"> ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรตามแนวทาง HR Scorecard 	<ul style="list-style-type: none"> ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ - การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มี 	<ul style="list-style-type: none"> แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
			อิทธิพลต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	ทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตาม ประเด็นยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัดและแผนงาน โครงการรองรับ
๔. นำร่างแผน ยุทธศาสตร์เสนอ ต่อที่ประชุม คณะกรรมการ บริหารเพื่อ พิจารณา	• เพื่อพิจารณาให้ ความเห็น	• นำเสนอร่างแผน ยุทธศาสตร์ต่อที่ ประชุม อ.ก.พ.	• PPT. กระบวนการจัดทำ วิธีการ ผลการวิเคราะห์ และร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยสรุปประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ฯลฯ	• ร่างแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคลโรงพยาบาล อากาศอำนวย
๕. นำแผนสู่การ ปฏิบัติ	• เพื่อขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคลสู่การปฏิบัติ	• นำร่างแผนยุทธศาสตร์ เสนอที่ประชุม คณะกรรมการบริหารและ เสนอผู้อำนวยการ ประกาศใช้ • เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	• PPT. และเอกสารแผน ยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ผ่าน ความเห็นชอบจาก คณะกรรมการบริหาร	• แผนยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลอากาศ อำนวย

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลอากาศอำนวย

โรงพยาบาลอากาศอำนวยได้ดำเนินการทบทวนทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวย โดยการจัดการประชุมเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรจากทุกฝ่าย ทุกหน่วยงานในองค์กร ซึ่งผลจากการประชุมสามารถกำหนดทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลอากาศอำนวยเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ร่วมสร้างเสริมสุขภาพ ประทับใจบริการ” ภายใต้พันธกิจ ๓ ประการ คือ ๑ พัฒนาระบบบริการทั้งเชิงรุก เชิงรับให้ได้มาตรฐาน ๒. พัฒนาโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ๓. พัฒนาทักษะของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและการบริการที่เป็นเลิศ โดยกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับขับเคลื่อน ๕ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. ผู้รับบริการปลอดภัย และมีความพึงพอใจ

๒. ระบบบริหารจัดการคุณภาพมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย หน่วยงานมีการพัฒนาคุณภาพและผ่านการรับรองคุณภาพ

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบบริการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ ได้ตามมาตรฐาน
๒. พัฒนาระบบการบริหารและบริการยาและเวชภัณฑ์
๒. พัฒนาระบบเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพตอบสนองการใช้งาน
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัด

๑. ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจมากกว่า ๘๐ %
๒. ร้อยละของหน่วยงาน มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อย ๘๐ %
๓. ร้อยละ ของตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ผ่านเกณฑ์ อย่างน้อย ๘๐ %

กิจกรรมโครงการ

๑. ตามรอยคุณภาพและจัดมหกรรมคุณภาพ
๒. การนิเทศในงานประจำ
๓. เฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาลให้ครอบคลุม
๔. พัฒนาความรู้ทักษะบุคลากรในการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ
๕. พัฒนาระบบการบริหารยาให้ได้มาตรฐานตามเกณฑ์สมาคมเภสัชกรรมโรงพยาบาล อย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการมีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๑. อาคาร สถานที่ น่าอยู่ น่าทำงาน เหมาะสมแก่การให้บริการ
 ๒. ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ มีความปลอดภัย
 ๓. บรรยากาศเอื้อต่อการให้บริการและการสร้างเสริมสุขภาพ ของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ
- เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลผ่านการประเมินรับรองเป็นสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
๒. ไม่เกิดความเสียหาย ต่อร่างกาย ชีวิต ทรัพย์สินของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ

มาตรการ

ดำเนินการตามมาตรฐานสถานที่น่าอยู่น่าทำงานและมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ตัวชี้วัด

๑. อุบัติการณ์การเกิดอันตรายจากโครงสร้างทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม = ๐
๒. หน่วยงานได้รับการรับรองมาตรฐานตามโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และรับรองมาตรฐาน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

๓. ความพึงพอใจของประชาชนในชุมชน/บุคลากรต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล มากกว่า ๘๐ %
๔. ผ่านการประเมินความเสี่ยงจากการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ระดับ ๕

กิจกรรมโครงการ

๑. ๕ ส. ในหน่วยงาน Big cleaning Day
๒. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๓. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

๔. โครงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา
๕. จัดสวนสมุนไพร เพื่อการเรียนรู้ด้านสมุนไพร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างและพัฒนาส่งเสริมภาคีเครือข่ายในการให้บริการด้านสาธารณสุข ครอบคลุมทุกมิติ
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพร่วมกับชุมชนและองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น

เป้าหมาย

๑. ได้รับจัดสรรงบประมาณจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพ
๒. องค์กรชุมชนสามารถพึ่งตนเองในการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพได้

มาตรการ

๑. พัฒนาระบบภาคีเครือข่าย ในการให้บริการ ในกลุ่มโรคเบาหวาน, โรคหัวใจ, โรคหัวใจและหลอดเลือด ผู้ป่วยระยะสุดท้าย ไตวายระยะสุดท้าย

๒. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ในการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรังในชุมชน ที่สำคัญ ๕ กลุ่มโรค

๓. พัฒนาเครือข่าย การติดต่อประสานงานให้มีประสิทธิภาพ
- ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของแผนงาน/โครงการสร้างเสริมสุขภาพ ที่ได้รับการจัดสรร จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างน้อย ๘๐ %

๒. จำนวนบุคลากรสาธารณสุขและภาคีเครือข่าย ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการดูแลผู้ป่วย

๓. มีระบบภาคีเครือข่ายในการดูแลสุขภาพ ครอบคลุม ร้อยละ ๘๐ ของหมู่บ้าน

๔. มีรายงานการประชุม/พันธะสัญญาในการดำเนินงาน เป็นลายลักษณ์อักษร

กิจกรรมโครงการ

๑. การสร้างและพัฒนาเครือข่ายสุขภาพในพื้นที่ เน้นการเสริมพลังประชาชน ร่วมจัดการปัญหาด้านสุขภาพ กลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ให้สอดคล้องกับวิถีชุมชน และจัดระบบบริการให้ได้มาตรฐาน

๒. การพัฒนาและบูรณาการกระบวนการดูแลรักษาผู้ป่วยโดยเน้นการพึ่งตนเองของประชาชนในชุมชนมากขึ้น

๓. ส่งเสริมการสร้างและนำนวัตกรรมสู่การส่งเสริมสุขภาพ และการดูแลผู้ป่วยในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมในองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ และส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

เป้าหมาย

๑. ทบทวนกระบวนการดูแลผู้ป่วยให้เกิดความปลอดภัย

๒. บุคลากรได้ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๓. มีการนำหลักฐานเชิงประจักษ์ ความรู้วิชาการต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

มาตรการ

๑. จัดเวทีร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมสหสาขาวิชาชีพ
 ๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรมตัวชี้วัด
 ๑. ร้อยละเจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล มากกว่า ร้อยละ ๘๐
 ๒. ร้อยละของหน่วยงานที่ส่งผลงานเข้าร่วมประกวดในกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพ มากกว่าร้อยละ ๘๐
 ๓. จำนวนผลงานด้านคุณภาพ นวัตกรรม อย่างน้อย ๑ เรื่อง/หน่วยงาน
- กิจกรรมโครงการ
๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
 ๒. จัดกิจกรรมมาตรฐานคุณภาพประจำปี
 ๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีสุขภาพดี

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพที่ดี

เป้าหมาย

๑. ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดบาดเจ็บ การเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน
๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีพฤติกรรมสุขภาพในการลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรค
๓. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความสุขในการทำงาน

มาตรการ

๑. มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ออกกำลังกายสม่ำเสมอ
๓. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีสุขภาพจิตที่ดีแก่เจ้าหน้าที่

ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ มากกว่าร้อยละ ๘๐
๒. ร้อยละเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยงได้รับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มากกว่าร้อยละ ๘๐
๓. ร้อยละเจ้าหน้าที่ได้รับบาดเจ็บ/อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน น้อยกว่าร้อยละ ๑
๔. ร้อยละเจ้าหน้าที่ที่มีความสุขเท่าคนทั่วไป-มีความสุขมากกว่าคนทั่วไป ร้อยละ ๘๐

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี

และในปี ๒๕๕๘ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๖ เพิ่มเติมอีก ๑ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการจัดการข้อมูลข่าวสาร

สารสนเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

การประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard) ของ ก.พ.

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ด้วย SWOT Analysis

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
๒. โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
๓. โรงพยาบาลอากาศอำนวยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน

๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง

๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก

๕. มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวย
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลอากาศอำนวยสามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ
๓. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาคุลากรของโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุลากร
๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยการมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. การพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานทางวิชาการ

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยการ
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมมหกรรมคุณภาพประจำปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือบุคลากรโรงพยาบาลอากาศอำนวยการมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาคุลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน
โรงพยาบาลอากาศอำนวย
ตามประกาศโรงพยาบาลอากาศอำนวย
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานโรงพยาบาลอากาศอำนวย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร	
ชื่อหน่วยงาน กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลอากาศอำนวย วัน/เดือน/ปี ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ หัวข้อ ลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) <ol style="list-style-type: none"> ๑. คำสั่งโรงพยาบาลอากาศอำนวย เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารพัฒนาบุคลากร ๒. แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ๓. แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๔. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลอากาศอำนวย ขอเผยแพร่ข้อมูลทาง <input checked="" type="checkbox"/> เว็บไซต์ โรงพยาบาลอากาศอำนวย <input type="checkbox"/> ทางเฟสบุ๊ก <input type="checkbox"/> ทางบอร์ดประชาสัมพันธ์ <input type="checkbox"/> อื่น ๆ ระบุ..... Linkภายนอก:.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ภิตินันท์ งวงคำนาม (นางสาวภิตินันท์ งวงคำนาม) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕	ผู้อนุมัติรับรอง ใบอ่อน ปาปะเพ (นางใบอ่อน ปาปะเพ) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ (หัวหน้า) วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ ภิตินันท์ งวงคำนาม (นางสาวภิตินันท์ งวงคำนาม) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ วันที่ ๒๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕	