



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบางคล้า ต.ปากน้ำ อ.บางคล้า จ.ฉะเชิงเทรา

ที่ ฉช ๐๐๓๓.๓/๖๐๔

วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางคล้า ปี ๒๕๖๗ และขออนุญาตนำประกาศขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางคล้า

ตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (MOPH Integrity and Transparency Assessment: System) ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ถือปฏิบัติเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และการปฏิบัติราชการด้านต่างๆ มีความโปร่งใส ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของงาน และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดการรับรู้ เข้าใจและนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพแก่งาน โดยยึดหลักการสำคัญๆ ดังนี้

๑. หลักคุณธรรม (Merit-based)
๒. หลักสมรรถนะ (Competency-based)
๓. หลักผลงาน (Performance-based)
๔. หลักการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

โรงพยาบาลบางคล้า จึงขออนุมัติประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางคล้า ปี ๒๕๖๗ แจกเวียนให้เจ้าหน้าที่ทุกคน ถือปฏิบัติ และขออนำประกาศดังกล่าวขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวประยูร กวางคะนันท์)
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

อนุมัติ



1 -

(นายดิเรก ภาคกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางคล้า

นางสาวประยูร กวางคะนันท์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบางคล้า

| | |
|--|--|
| แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข | |
| ชื่อหน่วยงาน โรงพยาบาลบางคล้า อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา | |
| วัน/เดือน/ปี..... 2 มกราคม 2567 | |
| หัวข้อ....ขออนุมัติประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และขออนุญาตนำประกาศขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) | |
| ๑.ตามบันทึกข้อความ ที่ ฉช ๐๐๓๓.๓/๗๐๔ ลงวันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗ | |
| เรื่อง ขออนุมัติประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของจังหวัดฉะเชิงเทรา และขออนุญาตนำประกาศขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ โรงพยาบาล | |
| Link ภายนอก..... | |
| หมายเหตุ..... | |
| ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (น.ส.ประยูร ภวังคะนนท์....) ตำแหน่ง..หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป วันที่.... ๒ มกราคม ๒๕๖๗ | ผู้อนุมัติรับรอง  (น.ส.ประยูร ภวังคะนนท์.) ตำแหน่ง.หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (หัวหน้า) วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๗ |
| ผู้รับผิดชอบการนำขึ้นเผยแพร่ สิทธิกร ดำรงสุสกุล (นายสิทธิกร ดำรงสุสกุล) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ | |



ประกาศโรงพยาบาลบางคล้า
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (MOPH Integrity and Transparency Assessment: System) โรงพยาบาลบางคล้า จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางคล้า ดังนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning) ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปีและ ๓-๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุข เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ๒๐ ปี(พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปีตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒.ด้านการสรรหา (Recruitment)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กรแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ให้ทันให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหามีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานบุคคล HRD ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จะทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

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 จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี ทำดีขึ้นชม และมอบเกียรติบัตรในรอบ ๑ ปี

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, คนดีศรีสาธารณสุข, ต้นแบบ “คนดีศรี รพ.บางคล้า”, ต้นแบบ “ทำดีมีคนชม”, ต้นแบบ “ทำงานด้วยหัวใจ”, ต้นแบบ “ความสวยงามบนหัวใจ Service mine” เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๖.๖ โครงการส่งเสริมเจ้าหน้าที่ออกกำลังกายและเป็นต้นแบบด้านสุขภาพ ประจำปี

๖.๗ โครงการ ไหว้พระ ๙ วัด

๖.๘ กิจกรรมมอบเกียรติบัตรคนต้นแบบคุณธรรม คนดีศรี รพ.บางคล้า ทำดีมีคนชม
ทำงานด้วยหัวใจ ต้นแบบ “พอเพียง” ต้นแบบ “มีวินัย” ต้นแบบ “สุจริต” ต้นแบบ “จิตอาสา”
ส่งเสริมต้นแบบส่งประกวดระดับจังหวัด, ระดับเขต และกระทรวง ทั้งนี้ให้กลุ่มบริหารงานบุคคล รายงานผล
การดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป็นประจำทุกปีเมื่อสิ้น
ปีงบประมาณ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายดิเรก ภาคกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางคล้า