



ประกาศโรงพยาบาลบางบัวทอง
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางบัวทอง ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) โรงพยาบาลบางบัวทองจึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบางบัวทองดังนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข และรองรับการขยายโรงพยาบาล

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ , พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) เพื่อรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง Service Plan รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐)

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน รายวัน ประจำปี เพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่ง และดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว(รายเดือน) ให้ทันสมัยสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข FTE โดยการสรรหาที่มีการประสานงานการดำเนินการระดับจังหวัด ในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ขอใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหาร เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๓) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ และ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์ โรงพยาบาล

๔) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากร ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จะทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความ จำเป็น และ ความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้ใน ระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนา

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว(รายเดือน) การประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ประจำปีอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่อง คนดี ทาดี ชื่นชม และมอบเกียรติบัตรทุกรอบ ๖ เดือน

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (Departmental Personnel Information System : DPIS) ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๔.๕ เสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้ให้กับ บุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยด่วน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ ต้องร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชา กระทบความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข และให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๖. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

ดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน, เกษียณหรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการปฏิบัติงาน และหลังจากการราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่างๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ ได้แก่ สิทธิสวัสดิการดังนี้ คือ

๖.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๖.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉบับ ๑๑, ฉบับ ๑๒ และ พ.ต.ส.

๖.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานเจ้าหน้าที่ด้วยแผ่นพับให้ความรู้เจ้าหน้าที่ปฐมนิเทศ ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ. ประกันสังคม, กสจ, กบข. สิทธิการลา, ค่าตอบแทน ฉบับ ๑๑, ฉบับ ๑๒ พ.ต.ส. ฯลฯ

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๓๓๘๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๑ เรื่อง การขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข, หนังสือ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๗/ว ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ เรื่อง แนวทางการดำเนินการขอรับเงินช่วยเหลือเบื้องต้นแก่ผู้ให้บริการสาธารณสุขที่ได้รับความเสียหายจากการให้บริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข(ฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๖๒), เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ฯลฯ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายประพุท สีสาทฤทธิ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบางบัวทอง กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐ ๒๕๓๑ ๗๘๙๙

ที่ นบ ๐๐๓๓.๓๐๑.๓/พิเศษ

วันที่ ๒๑ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางบัวทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖
และขออนุมัติเผยแพร่ทาง website

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง

ด้วย กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ ๓ ป. ๑ ค. ในการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย (๑) ปลุกจิตสำนึก คือสร้างจิตสำนึก ปรับฐานความคิดด้านการต่อต้านการทุจริตที่ตัวบุคคล สร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม (๒) ป้องกัน คือ สร้างระบบคุณธรรม และยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง (๓)ปราบปราม คือ การปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริตและ ปิดช่องทางที่กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม และ (๔) เครือข่าย คือ การสร้างเครือข่ายการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มุ่งเน้นกลยุทธ์การป้องกันดำเนินงานผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาหากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางบัวทอง ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๔ ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นายชาญวิทย์ จันทศรี)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

อนุมัติ

(นายประพุทธ สีลาพทุทธิ)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลบางบัวทอง

ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลบางบัวทอง

วัน/เดือน/ปี : 21 มีนาคม 2566

หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางบัวทอง ประจำปี พ.ศ. 2566

Link ภายนอก

หมายเหตุ : <http://www.bangbuathonghos.org/>

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล
(นายชาญวิทย์ จันทศรี)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
วันที่ มีนาคม 2566

ผู้อนุมัติรับรอง
(นายประพุทธ ลีลาพฤทธิ์)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง
วันที่ มีนาคม 2566

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่
พรณิดา เมฆกมล
(นางสาวพรณิดา เมฆกมล)
ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์
วันที่.....

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบางบัวทอง กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐ ๒๕๗๑ ๗๘๘๘

ที่ นบ ๐๐๓๓.๓๐๑.๓/ ๓๒๐

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางบัวทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน

ด้วย กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ ๓ ป. ๑ ค. ในการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย (๑) ปลูกจิตสำนึก คือสร้างจิตสำนึก ปรับฐานความคิดด้านการต่อต้านการทุจริตที่ตัวบุคคล สร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม (๒) ป้องกัน คือ สร้างระบบคุณธรรม และยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง (๓) ปราบปราม คือ การปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริตและ ปิดช่องโหว่กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม และ (๔) เครือข่าย คือ การสร้างเครือข่ายการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มุ่งเน้นกลยุทธ์การป้องกัน ดำเนินงานผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดบริหารแสดง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล และมีการเผยแพร่ โรงพยาบาลบางบัวทอง ได้ดำเนินการจัดทำ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางบัวทอง ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป



(นายประพุท สีสาทฤทธิ์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง





บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลบางบัวทอง กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร ๐ ๒๕๗๑ ๗๘๙๙

ที่ นบ ๐๐๓๓.๓๐๑.๓/๓๒๐

วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบางบัวทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน

ด้วย กระทรวงสาธารณสุข กำหนดมาตรการ ๓ ปี. ๑.ค. ในการป้องกันการทุจริต ประกอบด้วย (๑) ปลู่กจิตสำนึก คือสร้างจิตสำนึก ปรับฐานความคิดด้านการต่อต้านการทุจริตที่ตัวบุคคล สร้างพลังคุณธรรมขับเคลื่อนสังคม (๒) ป้องกัน คือ สร้างระบบคุณธรรม และยกระดับความโปร่งใสในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและเข้มแข็ง (๓)ปราบปราม คือ การปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการทุจริตและ ปิดช่องโหว่กำหนดมาตรการลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างรวดเร็วและเป็นธรรม และ (๔) เครือข่าย คือ การสร้างเครือข่ายการต่อต้านการทุจริตของบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) มุ่งเน้นกลยุทธ์การป้องกัน ดำเนินงานผ่านกระบวนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ได้กำหนดบริหารแสดง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล และมีการเผยแพร่ โรงพยาบาลบางบัวทอง ได้ดำเนินการจัดทำ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบางบัวทอง ประจำปี พ.ศ ๒๕๖๖ เรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติต่อไป

(นายประพุทธ สีสภาพุทธิ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางบัวทอง