



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มบริหารงานทั่วไป โรงพยาบาลพุทธโสธร โทร (๐๔๔) ๖๘๙๑๓๒

ที่ บร ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๖๖๕ และนำประกาศเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

ตามข้อกำหนดจากหนังสือแจ้งประกาศสำนักงาน ป.ป.ช. เรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้กำหนดให้ MOIT ๖ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและมีการนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป จึงขออนุญาตประกาศเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลทางเว็บไซต์ของหน่วยงานให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาอนุญาต


(นายสนอง ผาดโสง)
นักทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

- เพื่อโปรดทราบ
 เพื่อพิจารณาอนุญาต


(นายพรมมา หงษ์แปลง)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

อนุญาต ไม่อนุญาต


(นายรัชชัย มากมน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร



ประกาศโรงพยาบาลพุทธโสธร

เรื่อง นโยบายด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลพุทธโสธร จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาล ดังนี้ คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

ทีมบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของโรงพยาบาล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่งกรอบอัตรากำลังตาม FTE ของกระทรวงสาธารณสุข ทั้ง ๕ กลุ่มการจ้าง รวมทั้งลูกจ้างชั่วคราวรายวัน แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี และ ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดอัตรากำลังรองรับการจัดทำแผนอัตรากำลังตาม Service Plan

๑.๒ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจากที่มีการเกษียณหรือลาออก

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของบุคลากรประจำปีในกลุ่มต่างๆ เช่น ข้าราชการในการเลื่อนระดับลูกจ้างชั่วคราวเปลี่ยนประเภทการจ้างเป็นข้าราชการ หรือพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

๒. ด้านการกำหนดตำแหน่ง สรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง

ทีมบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดเลือกสรรคนเก่งและดี มีทัศนคติที่ดี เพื่อให้สัมพันธ์ภารกิจขององค์กร แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การจัดทำและดำเนินการสรรหาให้สอดคล้องกับกรอบอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข โดยการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาต้องได้รับอนุมัติจากจังหวัด

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

๒) ประกาศรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราว โดยประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาล และบอร์ดประชาสัมพันธ์

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน

/๓.ด้านการพัฒนา

๓. ด้านการพัฒนา (Development)

ทีมบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล และเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในสังกัด และเป็นไปตามบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงพยาบาล

๓.๒ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล (Training and Development Roadmap) เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๓.๓ ส่งเสริมการเข้าถึงระบบ Internet เพื่อที่จะได้แหล่งเรียนรู้ พัฒนาตนเองที่สะดวก รวดเร็ว

๓.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

๔. ด้านการบริหารผลการปฏิบัติงาน

โรงพยาบาลได้มีแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติราชการกับบุคลากรทุกคนทุกกลุ่มประเภท การจ้างงาน ตามแนวทางการประเมินผลงานประกาศหลักเกณฑ์ ระเบียบของกระทรวงสาธารณสุขรวมทั้งตามนโยบายของโรงพยาบาลโดยนำระบบดัชนีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน(KPIs)มาประเมินและกำกับติดตาม และประกาศแนวทางและนโยบายการประเมินให้บุคลากรให้ได้รับทราบก่อนดำเนินงาน

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

โรงพยาบาลได้ดูแลสวัสดิการ สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการทำงาน, เกษียณ หรือตาย สื่อสารกับบุคลากรให้ได้รับทราบถึงสิทธิประโยชน์ ได้แก่ การปฐมนิเทศ ระหว่างการทำงาน และหลังจากออกจากราชการ โดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทการจ้างต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง และลูกจ้างชั่วคราว ดังนี้ คือ

๕.๑ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ, กบข, สิทธิการลา ฯลฯ

๕.๒ จัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาเบิกจ่ายค่าตอบแทนโรงพยาบาล เพื่อดูแลการเบิก-จ่ายค่าตอบแทนต่างๆให้กับบุคลากรเพื่อความโปร่งใสยุติธรรมในทุกสายงานวิชาชีพ

๕.๓ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ ๑๑ หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายเงินค่าตอบแทนแนบท้ายข้อบังคับกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการจ่ายเงินค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานให้กับหน่วยบริการในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๔๔(ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๕๙ ให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างชั่วคราวรายวัน

๕.๔ การให้ได้รับสวัสดิการบ้านพักข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว จัดที่พักให้สำหรับบุคลากรที่บ้านอยู่ไกล และที่ต้องอยู่เวรนอกเวลาเรียงลำดับตามความสำคัญ

๖. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันในองค์กร

โรงพยาบาลให้ความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับเรื่องนี้ สำหรับการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน และบุคลากรทุกระดับ โดยให้ดำเนินงานดังนี้

/๖.๑ จัดกิจกรรม...

- ๖.๑ จัดกิจกรรม/โครงการพลังกลุ่มและสร้างสุข เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
- ๖.๒ จัดกิจกรรมปีใหม่และแข่งกีฬาประจำปี
- ๖.๓ มอบรางวัลเชิดชูเกียรติให้บุคลากรที่ทำความดี หรือผลการทำงานที่ดี หรือได้รางวัลในการร่วมกิจกรรม หรือแข่งขันต่างๆ
- ๖.๔ จัดแข่งขันกีฬาแบบลีกกีฬาหลากหลายประเภทที่ใช้ระยะเวลาระยะยาวเพื่อเสริมสร้างกระตุ้นให้ทุกคนได้ออกกำลังกายและสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร
- ๖.๕ สร้างสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ให้สะอาด สวยงาม ปลอดภัย น่าอยู่ในการทำงาน
- ๖.๖ ให้รับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ในการประชุมองค์กรประจำเดือน การประชุมในทีมต่างๆ
- ๖.๗ ให้ดำเนินการประเมินความอยู่ดีมีสุขความพึงพอใจในทุกปี เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงพัฒนาต่อ




จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

(นายวิชชัย มากมน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. 2561
 สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลพุทธโสธร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ อ.พุทธโสธร จ.บุรีรัมย์ วัน/เดือน/ปี : วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565 หัวข้อ : นโยบายด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) หน่วยงาน โรงพยาบาลพุทธโสธร Link ภายนอก: www.pts.go.th หมายเหตุ :	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายสนอง ผาดไธสง) นักทรัพยากรบุคคล วันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายพรมมา หงษ์แปลง) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายสนอง ผาดไธสง) นักทรัพยากรบุคคล วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565	

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลพุทธโสธร (๐๔๔) ๖๘๙๑๓๒
 ที่ บร ๐๐๓๒.๓๐๑/พิเศษ วันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕
 เรื่อง แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
 เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

ด้วยคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ทางด้านวิชาการ การสร้างขวัญกำลังใจ การสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน และกระตุ้นการสร้างเสริมสุขภาพที่ดีในแก่บุคลากร

ในการนี้ คณะกรรมการ HRM & HRD จึงขอให้ลงนามในแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และอนุญาตประกาศเผยแพร่ทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน และปิดประกาศให้ได้รับทราบโดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดลงนาม และพิจารณาอนุญาตเผยแพร่



(นายสนอง ผาดโสง)

นักทรัพยากรบุคคล

เลขานุการคณะกรรมการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

เพื่อโปรดทราบ

เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต



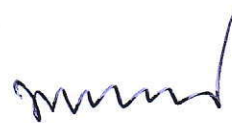
(นายพรomma หงษ์แปลง)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

อนุญาต

ไม่อนุญาต



(นายวิชชัย มากมน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธร

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพุทธโสธ งบประมาณ 2565

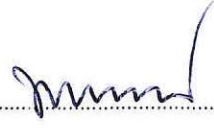
ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			ผู้รับผิดชอบ
			ตค64	พย64	ธค64	มค65	กพ65	มีค65	เมย	พค65	มิย65	กค65	สค65	กย65	
1	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการพลังกลุ่มและความสุข 5 รุ่น	42,000					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทีม HR
2	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการออกกำลังกายบุคลากร โรงพยาบาล 2564 รอบที่ 1 (2 รุ่น)	69,000						✓	✓	✓					ทีม HR
3	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการออกกำลังกายบุคลากร โรงพยาบาล 2564 รอบที่ 2 (2 รุ่น)	69,000									✓	✓	✓	✓	ทีม HR
4	โครงการบุคลากรดีเด่น / บุคคลต้นแบบ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทีม HR
	1) คัดเลือกบุคลากรดีเด่น มอบรางวัลงานเลี้ยงปีใหม่														ทีม HR
	2) คัดเลือกบุคลากรต้นแบบ ชมชมอวยพรในกลุ่ม รพ.และ มอบรางวัลงานเลี้ยงปีใหม่														ทีม HR
5	โครงการออกกำลังกายเพื่อเชื่อมสัมพันธ์เราชาวพุทธโสธ ปีงบประมาณ 2565				✓	✓	✓								ทีม HR
	- การออกกำลังกายและแข่งขันกีฬาปีใหม่														ทีม HR
6	โครงการสร้างเสริมการออกกำลังกายบุคลากร รพ.							✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทีม HR
	- จัดแบ่งเป็นสี่แข่งกีฬาระบบลีกเก็บคะแนน														ทีม HR
7	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรและอบรมเกณฑ์มาตรฐาน HA สำหรับบุคลากรใหม่									✓	✓	✓			ทีม HR
7	โครงการพัฒนา Competency แต่ละวิชาชีพ และโรคที่ สำคัญของโรงพยาบาล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทีม HR
8	โครงการประชุมวิชาการประจำปีงบประมาณ 2564 สายงาน Back office และ สายงาน Clinical		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทีม HR
9	โครงการฟื้นฟูงานคุณภาพสำหรับบุคลากรเก่า/ใหม่									✓	✓	✓			ทีม HR

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลพุทธโสธง ปีงบประมาณ 2565




ลำดับ	ชื่อแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2			ไตรมาสที่ 3			ไตรมาสที่ 4			ผู้รับผิดชอบ
			ตค64	พย64	ธค64	มค65	กพ65	มีค65	เมย	พค65	มิย65	กค65	สค65	กย65	
10	กิจกรรมอวยพรวันเกิดให้บุคลากร (ในกลุ่มโรงพยาบาล บน facebook)		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทีม HR	
11	บอร์ดชื่นชมคนทำดี สำหรับผู้มารับบริการ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทีม HR	

180,000

.....  ผู้เสนอ
 (นายสนอง ผาดโสง)
 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล
 วันที่ 10 เดือน มกราคม พ.ศ.2565

.....  ผู้อนุมัติ
 (นายรัชชัย มากมน)
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธโสธง
 วันที่ 10 เดือน มกราคม พ.ศ. 2565

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
 สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
 เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. 2561
 สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลางสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
<p>ชื่อหน่วยงาน : โรงพยาบาลพุทธโสธร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ อ.พุทธโสธร จ.บุรีรัมย์ วัน/เดือน/ปี : วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565 หัวข้อ : แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2565 รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)</p> <p>.....</p> <p>หน่วยงาน โรงพยาบาลพุทธโสธร Link ภายนอก: www.pts.go.th หมายเหตุ :</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p>  <p>(นายสนอง ผาดไธสง) นักทรัพยากรบุคคล วันที่ 25 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p>  <p>(นายพรมา หงษ์แปลง) ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p>  <p>(นายสนอง ผาดไธสง) นักทรัพยากรบุคคล วันที่ 25 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2565</p>	