



## MOIT ๖

## ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## องค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

## ๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑.๑ มีบันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน
- ๑.๒ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ใช้ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ (แนบตามข้อ ๑.๑)
- ๑.๓ มีแบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลกำแพงแสน กลุ่มงานบริหารทั่วไป โทร. ๐-๓๔๓๕-๑๓๗๘ ต่อ ๑๐๒

ที่ นร ๐๐๓๒.๕/๑/๑.๒๗๖ วันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง การประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกำแพงแสน

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกำแพงแสน

### ความเป็นมา

ตามที่กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดให้ดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ภายใต้แผนงานยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) และถูกกำหนดให้เป็นเครื่องมือภายใต้การขับเคลื่อนนโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี ๒๕๖๕ กำหนดเป็นตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๒) นั้น

### ข้อเท็จจริง

ตัวชี้วัดร้อยละของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA (ค่าเป้าหมายร้อยละ ๙๒) ตามตัวชี้วัดที่ ๓ MOIT ๖ กำหนดให้หน่วยงานต้องมีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ใช้ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕

### ข้อเสนอ

เห็นควรดำเนินการดังนี้

๑.จัดทำประกาศโรงพยาบาลกำแพงแสน เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

๒.เผยแพร่ประกาศดังกล่าวบนเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

(นายชวิทย์ ยวงเงิน)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

(นายชลัฐ รุจเตชิตา)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

เห็นชอบ  
ลงนามแล้ว

(นายสมชาย เจนลาภวัฒน์กุล)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกำแพงแสน



ประกาศโรงพยาบาลกำแพงแสน  
เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นไปตามบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของ  
โรงพยาบาลกำแพงแสน ตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวง  
สาธารณสุข และเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติ  
ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี  
พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) และ  
สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and  
Transparency Assessment : ITA)

โรงพยาบาลกำแพงแสน จึงขอกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทาง  
ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลกำแพงแสน ดังนี้

**๑. ด้านการวางแผนกำลังคน**

โรงพยาบาลกำแพงแสน มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีการกำหนดคุณลักษณะทั้งในเชิง  
คุณภาพ และปริมาณ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ที่มีความสอดคล้อง  
กับความต้องการของหน่วยงาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ศึกษา สำรวจ วิเคราะห์ คาดการณ์ และรวบรวมข้อมูลอัตรากำลังของแต่ละกลุ่มงาน

๑.๒ กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของหน่วยงานที่  
ถูกต้อง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร  
พิจารณาอย่างต่อเนื่อง

๑.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง  
สาธารณสุขและลูกจ้าง ประจำปีเพื่อใช้ในการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

**๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก**

โรงพยาบาลกำแพงแสน มีแนวทางการดำเนินการสรรหา และคัดเลือกบุคคลตามแผน  
กำลังคน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ คุณลักษณะ และมุ่งเน้นการเลือกสรรคนเก่งและดี เหมาะสมกับตำแหน่ง  
หน้าที่เพื่อภารกิจขององค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง  
สาธารณสุขและลูกจ้าง ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข โดยการสรรหามีการประสานงาน  
การดำเนินการระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากรมาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูง  
ขึ้นไป โดยมีการวางแผนการสรรหาาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคนด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๑) การรับสมัครคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการปฏิบัติตามระเบียบหนังสือสั่งการ แนวทางปฏิบัติที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกำหนดอย่างเคร่งครัด โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่ทางราชการจะได้รับเป็นเกณฑ์

๒) จัดทำประกาศรับสมัครบุคลากร ที่มีการกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์ คุณสมบัติ ตามหน่วยงานที่กำหนด สอดคล้องกับกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยมีการประชาสัมพันธ์การประกาศรับสมัคร ทั้งในรูปแบบเอกสารปิดประกาศและประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลกำแพงแสน

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหา และเลือกสรรจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และหลากหลายเพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นคนที่สอดคล้องตามภารกิจ ของหน่วยงาน โดยคณะกรรมการไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๔) ดำเนินการคัดเลือกและบรรจุ บุคคลผู้สมัคร ให้เป็นไปตามประกาศ ข้อกำหนด และระเบียบที่กำหนด โดยดำเนินการอย่างเป็นธรรม ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้

๕) ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยการบริหาร เป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุข

### ๓. ด้านการพัฒนาบุคลากร

โรงพยาบาลกำแพงแสน ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเป็นบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามวิธีการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของโรงพยาบาล และเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข แนวทางการปฏิบัติดังนี้

๓.๑ ศึกษา วิเคราะห์ สืบค้น ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๓.๒ ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ด้วยการอบรมกับหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรภายนอก

๓.๔ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่ระบุไว้ที่กำหนด

๓.๕ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในสังกัดที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

### ๔. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลกำแพงแสน มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีการ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพรวมถึงลูกจ้างประเภทต่างๆและยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติดังนี้

- ๔.๑ การปรับปรุง พัฒนาสภาพแวดล้อม สะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ๔.๒ การส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ การส่งเสริมความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน เช่น การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น การ

คัดเลือกบุคคลต้นแบบ

- ๔.๔ ส่งเสริม และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ
- ๔.๕ จัดให้มีสวัสดิการในด้านต่างๆ แก่บุคลากร เช่น ที่พัก ค่าตอบแทนล่วงเวลา
- ๔.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น ประจำปี หากมีบุคลากรร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยไม่ชักช้า

๔.๗ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

#### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

ทุกกลุ่มงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

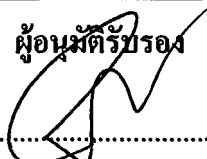
๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข โดยต้องประกาศทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลกำแพงแสน และแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมชาย เจนลาภวัฒน์กุล)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกำแพงแสน

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง  
โรงพยาบาลกำแพงแสน  
ตามประกาศโรงพยาบาลกำแพงแสน  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๕  
สำหรับหน่วยงานในโรงพยาบาลกำแพงแสน

<b>แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลกำแพงแสน</b>	
ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลกำแพงแสน วันเดือนปี : ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ หัวข้อ : นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง Link ภายนอก : ..... หมายเหตุ : ..... .....	
<b>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</b> ลงชื่อ..... หนึ่ง รุ่งเรือง ..... (นายชลัฐ รุ่งเรือง) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	<b>ผู้อนุมัติรับรอง</b> ลงชื่อ.....  ..... (นายปวิทย์ ขวงเงิน) ตำแหน่ง นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
<b>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</b> ลงชื่อ..... หนึ่ง สุขเกษม ..... (นางสาวอารีย์ สุขเกษม) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ วันที่ ๒๕ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕	