



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสวรรคโลก โทร. ๐ ๕๕๖๔ ๑๐๒๗ โทรสาร. ๐๕๕ ๖๔๑๐๘๓  
ที่ สท ๐๐๓๓.๖๐๑/ EMU วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ลงนามในประกาศโรงพยาบาลสวรรคโลก เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก

ด้วย กรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ  
(Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูล  
สาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) ในส่วนของ MOIT ๖  
กำหนดให้หน่วยงานมีการประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสวรรคโลก ได้จัดทำประกาศ นโยบายการบริหารและ  
พัฒนาทรัพยากรบุคคล เรียบร้อยแล้ว หากเห็นชอบขอได้โปรดลงนามประกาศ และเพื่อให้เปิดเผยต่อสาธารณะสามารถ  
เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้โดยทั่วกัน จึงขออนุญาตนำขึ้นเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสวรรคโลกต่อไป ตามเอกสารที่แนบมา  
พร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางสาวอารยา คำรุ่ง)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

ทราบ/ ลงนามแล้ว / อนุมัติเผยแพร่

(นายสุทนต์ ทังศิริ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก



## ประกาศโรงพยาบาลสวรรคโลก

### เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ รวมทั้งเกิดความโปร่งใสและมีคุณธรรม จึงประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานในสังกัด โรงพยาบาลสวรรคโลก ดังนี้

#### ๑. การสรรหา

(๑) สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานประกอบการวางแผนด้านอัตรากำลังให้โรงพยาบาลสวรรคโลก ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

(๒) ให้มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใสโดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ โดยให้ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

(๓) การสรรหาและเลือกสรรอัตรากำลัง ให้พิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

(๔) เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากรทุกระดับโดยคำนึงถึงความประพฤติทางจริยธรรมและความรู้ความสามารถควบคู่กันตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

(๕) สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคคลภายนอกเพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน

(๖) การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ รวมถึงพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจน มีการประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) การแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

#### ๒. ด้านการพัฒนา

(๑) หน่วยงานให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

(๒) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

(๓) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาต่างๆ และแหล่งความรู้อื่น

/(๔) ส่งเสริม...

(๔) ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานทางจริยธรรม การส่งเสริมค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

(๕) เสริมสร้างค่านิยมกระทรวงสาธารณสุข MOPH ซึ่งประกอบด้วย Mastery เป็นนายตนเอง Originality เร่งสร้างสิ่งใหม่ People Centered ใส่ใจประชาชน Humility อ่อนน้อมถ่อมตน

(๖) ให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและบุคลากรในหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานทักษะและสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. ทั้งหมด

### ๓. ด้านการจงใจและการรักษาไว้

(๑) มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย สภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

(๒) จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

(๓) การจัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนตามระเบียบแบบแผนของราชการ ที่มีผลงานเป็นประจักษ์ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน

### ๔. การใช้ประโยชน์

(๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่างๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

(๒) ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่กำหนด

(๓) ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น พุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อตนเองและต่อหน่วยงานโดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสุทนต์ ทังศิริ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวรรคโลก

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรรคโลก  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.2561

แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในโรงพยาบาลสวรรคโลก

ชื่อหน่วยงาน : กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลสวรรคโลก

วัน/เดือน/ปี.. 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2566

1. หัวข้อ นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

1. บันทึกข้อความ ผู้บริหารลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

2. นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

3. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์

Link/ภายนอก: .....

หมายเหตุ. : .....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล



(นางสาวอารยา คำรุ่ง)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

วันที่...22...เดือน...กุมภาพันธ์...พ.ศ...2566....

ผู้อนุมัติรับรอง

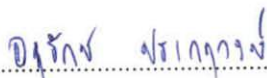


(นายศุภเสก เงินทอง)

ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการสารสนเทศ

วันที่...22...เดือน...กุมภาพันธ์...พ.ศ...2566....

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่



(นายอนรรักษ์ ปรากฏวงษ์)

ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ

วันที่...22...เดือน...กุมภาพันธ์...พ.ศ...2566....