

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

ชื่อหน่วยงาน :	โรงพยาบาลท่าม่วง
วัน/เดือน/ปี ที่ข้อมูลเริ่มเผยแพร่ :	วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569
วัน/เดือน/ปี ที่ข้อมูลสิ้นสุด :	
หัวข้อ :	ประกาศโรงพยาบาลท่าม่วง เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
Link ที่เกี่ยวข้อง :	https://www.thawunghospital.com/maindownload/
หมายเหตุ :	
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นางสาววิไลวรรณ จันทะคัต) ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายสันติ ตากเบญจกุล) ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายชัยพร ฤทธิประเสริฐ) ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ชำนาญการ วันที่ 12 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลท่าม่วง โทร.๐๓๖ ๔๘๑๒๐๘ ต่อ ๒๒๓

ที่ ลป ๐๐๓๓.๓๐๑/ ๒๕๖

วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล และการรายงาน
การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๙ ของโรงพยาบาลท่าม่วง

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง

๑. ความเป็นมา

๑.๑ ด้วยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ กระทรวงสาธารณสุขกำหนดเป้าหมายในการประเมิน
คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency
Assessment : ITA) อยู่ในแผนงานที่ ๑๑ การพัฒนาระบบธรรมาภิบาลและองค์กรคุณภาพ กำหนดตัวชี้วัด
ร้อยละของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขผ่านเกณฑ์การประเมิน ITA ร้อยละ ๙๔

๑.๒ วิธีการประเมิน MOPH ITA ๒๕๖๙ จะประเมินจากแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ
(MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment: MOIT) ประกอบด้วย MOIT ๑ - ๒๒
ผ่านระบบ MITAS (MOPH Integrity and Transparency Assessment System)ที่หน่วยงานนำขึ้นเผยแพร่
ต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

๒. ข้อเท็จจริง

ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงสาธารณสุข กำหนดประเด็นในการประเมิน
ที่แบ่งเป็น ๙ ตัวชี้วัด ได้แก่ ๑) การเปิดเผยข้อมูล ๒) การจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ ๓) การบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล ๔) การส่งเสริมความโปร่งใส ๕) การรับสินบน ๖) การใช้ทรัพย์สินของราชการ
๗) การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต ๘) การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ ๙) การเสริมสร้างวัฒนธรรม
สุจริตในองค์กร รวม MOIT ๒๒ข้อ ผ่านเกณฑ์ร้อยละ ๙๔

๓. ข้อพิจารณา

กลุ่มงานบริหารทั่วไป พิจารณาแล้วเห็นว่าเพื่อให้การดำเนินการประเมินคุณธรรมและ
ความโปร่งใสในการดำเนินงานของโรงพยาบาลท่าม่วงเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามตัวชี้วัดที่ MOIT
๖ มีนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน และ MOIT ๗
หน่วยงานมีการรายงานการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในหน่วยงานและเปิดเผยผลการปฏิบัติ
ราชการ ระดับดีเด่น และระดับดีมากในที่เปิดเผยให้ทราบของปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ และปีงบประมาณ
พ.ศ.๒๕๖๙

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศ และขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูล
ผ่านเว็บไซต์โรงพยาบาลท่าม่วงต่อไป

✓ เห็นชอบ

✓ อนุมัติ

(นายสันติ ลาภเบญจกุล)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง

(นางสาววิไลวรรณ จันทะคัด)

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป



ประกาศโรงพยาบาลท่าม่วง

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ และสอดคล้องกับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้งเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA) โรงพยาบาลท่าม่วง จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามที่ได้มีประกาศ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

โรงพยาบาลท่าม่วง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการดำเนินการวางแผนกำลังคน สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของโรงพยาบาลท่าม่วง และรองรับแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง สำหรับใช้ในการบริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับต่อภารกิจโรงพยาบาลท่าม่วง
- ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน
- ๑.๓ ดำเนินการสรรหาและเลือกสรร เพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามข้อกำหนดและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล
- ๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานที่รับผิดชอบงานที่จะสรรหาและเลือกสรร เพื่อให้การคัดเลือกเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส และสอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลท่าม่วง
- ๑.๕ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์โรงพยาบาลท่าม่วงและแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จัดหางาน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ด้านการพัฒนา

โรงพยาบาลท่าม่วง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจและยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลท่าม่วง รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข และแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน
- ๒.๒ จัดทำแผนการลาศึกษาและฝึกอบรมประจำปีการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานที่จะพัฒนาบุคลากร

๒.๓ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ รวมทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านบทเรียนออนไลน์ (E-Learning) ที่จัดโดย หน่วยงานต้นสังกัด หรือองค์กรภายนอก

๓. ด้านการรักษาไว้

โรงพยาบาลท่าม่วง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ทั่วไป ลูกจ้างชั่วคราวเงินบำรุง(รายเดือน)ที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ เสริมสร้างความ มั่นคง และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ทางเว็บไซต์โรงพยาบาลท่าม่วง

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกคนบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม และหากมีบุคลากรที่มีความสามารถประพฤติดีสมควรแก่การ เป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ ประกอบการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ

๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และที่จังหวัดลพบุรีกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อน ค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามห้วงเวลาที่กำหนดหากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ หรือพนักงานราชการ ร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมรายงานผ่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วงและนำเสนอ นายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัด และรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรีทราบโดยเร่งด่วน

๔. ด้านการประโยชน์

โรงพยาบาลท่าม่วง โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และ อื่นๆ ตามที่กระทรวงสาธารณสุข และประกาศจังหวัดลพบุรีกำหนด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง เพื่อนำเสนอ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ทราบ และรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรีทราบต่อไป

๔.๒ การรับสมัคร...

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศแจ้งทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาลท่าม่วง และมีการประกาศแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๖ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือ ความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดของโรงพยาบาลท่าม่วง และหน่วยงานในสังกัดจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๙



(นายสันติ ลามเบญจกุล)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลท่าม่วง