



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี โทร ๐๓๘-๔๕๑๗๑๒

ที่ ขบ ๐๓๓๓/๑๐๗

วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เรียน สาธารณสุขอำเภอพานทอง

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง ได้ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ซึ่งมีตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ข้อคำถามที่ ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง โดยข้าพเจ้า นายนพดล อยู่ดี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขอส่งนโยบายดังกล่าวมาเพื่อโปรดทราบและขออนุมัติเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติให้เผยแพร่ต่อไป

(นายนพดล อยู่ดี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ทราบ/อนุมัติ

(นายภาคภูมิ วสิกรัตน์)

สาธารณสุขอำเภอพานทอง



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง มุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคคลมีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญ และมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๕๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๒) ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง
- ๓) มุ่งเน้นให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดหลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงผลกระทบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจของทุกภาคส่วน

๒. ด้านสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง โดยงานบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง โดยดำเนินการประสานกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ในการรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

/แนวทาง...

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓) ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานและหน่วยงานในสังกัด

๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถมุ่งมั่นสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลงานที่เป็นเลิศ

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผล การปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๒) ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบัน

๔) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือน และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

- ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผลการประเมิน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

- บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๕) บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม ตามระเบียบต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ มีความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่

๖) ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง การจ้างรูปแบบอื่น ๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหาร บุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างรูปแบบการจ้าง อื่น ๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างรูปแบบอื่น ๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอตามลำดับชั้น

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง และหน่วยงานในสังกัดต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนด จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด หรือทุจริตให้รายงานต่อสาธารณสุขอำเภอพานทองโดยทันที

๒) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางหลากหลาย ช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๓) การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพานทอง และหน่วยงานในสังกัดจะได้รับเป็น เกณฑ์ในการคัดเลือก

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘



(นายภาคภูมิ วสิกรัตน์)
สาธารณสุขอำเภอพานทอง