



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐๕๖-๙๙๐๓๕๔ ต่อ ๑๒๑

ที่ พจ ๐๐๓๓.๐๑๐/๑๑๗๒๐

วันที่

๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

๑. ต้นเรื่อง

ด้วยกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้หน่วยงานมีการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ (MOPH ITA ๒๐๒๓) กำหนดดัชนีตัวชี้วัดที่ ๓ : การบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (MOPIT ๖) นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน นั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ระเบียบ/กฎหมาย

- คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหารส่วนภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ข้อพิจารณา

เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (MOPH ITA ๒๐๒๓) จึงเห็นควรดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากร บุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ ตามร่างประกาศแนบเรียนมาพร้อมนี้

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามในประกาศฯ และโปรดพิจารณา อนุญาตให้เผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน หรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น ของหน่วยงานต่อไป

นางภฤดา แสงสินศรี

(นางภฤดา แสงสินศรี)

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ชอบ ทราบ

ขอบพบ ลงนัด

แจ้งผู้เกี่ยวข้อง

ดำเนินการ

ประสาน.....

.....

.....

(นายวิศิษฎ์ อภิสิทธิ์วิทยา)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

๒๒๒๒๕

รอง นพ.สสจ.....

หน.งาน/กลุ่ม/ฝ่าย.....

จนท.....

พิมพ์/ทาน.....

๒๑๓

๒๑๓ ๒๑ พ.ย. ๖๕



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร จึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร มุ่งเน้นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่งและ มีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคลากร ตลอดจน การรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคน เป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของหน่วยงาน รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง และสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจนโปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีแผน สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

๔.๖ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๔.๗ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างรูปแบบอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

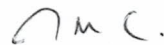
๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร โดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ ประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร และหน่วยงานในสังกัด จะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕



(นายวิศิษฎ์ อภิสหิรัญญา)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาราชการแทนนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. ๒๕๖๖
สำหรับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร	
<p>ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร กระทรวงสาธารณสุข วัน/เดือน/ปี : ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ หัวข้อ : ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖</p> <p>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)</p> <p>๑. บันทึกข้อความลงนามประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ และมีการขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน</p> <p>๒. ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖</p> <p>Link ภายนอก : ไม่มี</p> <p>หมายเหตุ :</p> <p>.....</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p> <p>..... เพ็ญวงวิไล</p> <p>นางเพ็ญวงวิไล เจริญรัตน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p> <p>..... นพ. นวรัตน์</p> <p>นางภฤดา แสงสินศร ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p> <p>..... เพ็ญวงวิไล</p> <p>นางเพ็ญวงวิไล เจริญรัตน์ ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล วันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕</p>	