



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๖๗ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ท้นต่อการเปลี่ยนแปลง พร้อมยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning)

มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจ บริบท และความจำเป็นของหน่วยงานเป็นหลักทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมทั้งพิจารณากรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนของหน่วยงาน และพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ลาศึกษาต่อ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการเปิดให้บริการที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือการเปิดให้บริการตามแผน Service plan ที่กำหนดไว้

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง และเพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอ รองรับต่อภารกิจของหน่วยงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ จัดทำแผนการปรับเกลี่ยกรอบอัตรากำลังภายในจังหวัด เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภารกิจและบริบทของพื้นที่

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคคล (Recruitment and Selection)

ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการในสังกัด ประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการพิจารณารับย้ายรับโอนข้าราชการเข้าสู่หน่วยงานในสังกัด โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง (Put the right man on the right job)

แนว...

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ เช่น หน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่างๆ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เว็บไซต์จัดหางาน หรือประชาสัมพันธ์ผ่านแพลตฟอร์มอื่นๆ เช่น Facebook, Line เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สรรหาบุคลากรตามแผนการสรรหา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อแนวโน้ม และทิศทางการสูญเสียบุคลากรจากการลาออก โอน ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกิน ร้อยละ ๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขประสบผลสำเร็จ

๒.๓ การเลือกสรร จัดให้มีคณะกรรมการที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย เน้นความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถ ทราบบริบทในพื้นที่ของทุกอำเภอในจังหวัดตาก เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือตัดสินใจตามความเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเพื่อป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

๓. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Advancement)

ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนระดับ การปรับเปลี่ยนสายงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกวิชาชีพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อให้บุคลากรเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓.๒ สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรประสบความสำเร็จในเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง โดยการจัดทีมที่แข็งแกร่งในการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถลดอัตราการสูญเสียบุคลากร (Loss Rate) และเพิ่มอัตราการคงอยู่ (Retention Rate) ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน

๔. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยการอบรมกับหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอก

๔.๒ กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างเหมาะสม

๔.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม ยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำความดีและเสียสละทำประโยชน์ส่วนรวม มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ มีแผนการสืบทอดตำแหน่ง ทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในงาน ความมีคุณค่า ในตัวเอง ความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถต่อไป

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน

๕.๒ จัดให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรต่างๆ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การประกวดนักการสาธารณสุขดีเด่น การประกวดรางวัลชยันนาทเรนทร การคัดเลือกบุคลากรด้านการแพทย์และ สาธารณสุขดีเด่น (๑๐ สาขา) เป็นต้น

๕.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความผูกพันในองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส, องค์กรสร้างสุขโดยการจัดงานบ้านมีสุข ตลาดบ้านสุข ปันโตผูกรัก กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ เป็นต้น

๕.๔ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์การปฏิบัติงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อม ในการทำงานรวมถึงอาชีวอนามัย เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความปลอดภัย และมี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

๖. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการ สื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้ บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน ตลอดจน ควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๖.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายปองพล วรปानी)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๘๑๑๙

ที่ ตก ๐๐๓๓.๐๑๑/ว ๘๑๑

วันที่ ๒๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

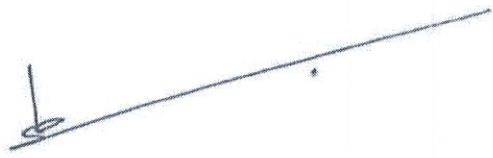
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ซึ่งได้กำหนดให้จัดทำข้อมูลตามแบบการตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่ซึ่งหน่วยงานจะต้องดำเนินการ ตามตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOIT๖ - MOIT๘) MOIT ๖ : ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก จึงขอประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบแนวนโยบายถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ


(นายปองพล วรปานิ)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก