



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม ดังนี้

๑. การรับบุคคลเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของบุคคล ความเสมอภาค ความเป็นธรรม และประโยชน์ของทางราชการ

๒. การบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องคำนึงถึงผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพขององค์กร และลักษณะงานโดยไม่เลือกปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

๓. การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับ และการให้ประโยชน์อื่นแก่ข้าราชการ ต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลงาน ศักยภาพ ความประพฤติ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของตำแหน่งนั้นๆ

๔. การดำเนินการทางวินัย ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ

๕. การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง

กำหนดนโยบายทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง

๑. การสรรหา

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงาน เพื่อใช้ในการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจและบริบทพื้นที่ ตอบสนองยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด ระดับประเทศ ตอบสนองความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม

๑.๒ จัดทำและปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากร ที่มีความสามารถ และศักยภาพสอดคล้องกับตำแหน่งให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน เช่น พัฒนารูปแบบการจ้างงาน การสรรหาทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่จำเป็นหรือขาดแคลน

๑.๓ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญ

๑.๔ ติดตาม ประเมินผลความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางาน ที่เกี่ยวกับนโยบายที่เกี่ยวข้อง

๑.๕ พัฒนาระบบสารสนเทศและช่องทางการสื่อสาร เพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการกระบวนการสรรหาคัดเลือกได้อย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกๆระดับ

/๑.๖ เสริมสร้าง.....

๑.๖ เสริมสร้างความร่วมมือด้านกำลังคน และแหล่งผลิตกำลังคน เพื่อให้สามารถกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึงประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. การพัฒนา

๒.๑ การจัดและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทขององค์กร เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นรูปธรรม

๒.๒ ส่งเสริมความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเลื่อนระดับได้ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงสาธารณสุขตั้งไว้

๒.๓ ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับในองค์กร

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความสุขของบุคลากร เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

๓. การรักษาไว้

๓.๑ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร

๓.๒ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงอาชีวอนามัยขององค์กร ให้มีความปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓.๓ พัฒนาระบบเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและผูกพันต่อองค์กร

๓.๔ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นหลัก

๓.๕ สนับสนุนให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรที่มีความประพฤติสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๓.๖ จัดให้มีระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงานอย่างเป็นธรรม เพื่อให้บุคลากรรับทราบสิทธิประโยชน์ และได้รับสิทธิประโยชน์ที่พึงได้

๔. การให้ประโยชน์

๔.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ และตัวชี้วัดกำกับงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง กรณีผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้บังคับบัญชาตามลำดับและดำเนินการโดยเร็ว

๔.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมหรือระบบจ้างงานที่เหมาะสมสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๓ จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กิจกรรมการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกัน หรือสอดคล้องกันรวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ของบุคลากรในองค์กรและนอกองค์กร เพื่อพัฒนาระบบงานและบุคลากร

/๔.๔ จัดให้มี.....

๔.๔ จัดให้มีระบบประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติราชการประจำปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนา และกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นธรรม

๔.๕ จัดให้มีระบบรายงานผลการปฏิบัติราชการประจำปีต่อผู้บังคับบัญชาขององค์กร เพื่อสามารถนำข้อมูลไปวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงประกาศมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายทวีโชค โรจนอาร์มภ์กุล)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง