



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา เป็นหน่วยงานที่เข้าร่วมการประเมินคุณธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ราชการบริหาร ส่วนภูมิภาค (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ โดยการมุ่งเน้นให้หน่วยงานเป้าหมายให้ความสำคัญและรวมพลังในการเปิดเผยข้อมูลและการให้บริการสาธารณะผ่านระบบสารสนเทศของหน่วยงานเป็นหลัก ภายใต้แนวคิดจุดพลังแห่งความร่วมมือ (The Power of Collaboration) เพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ และเพื่อให้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ดังนี้

๑. การบริหารอัตรากำลัง สรรหา คัดเลือกบุคลากร มีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

ดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง ให้มีความสอดคล้องกับการบริหารงานบุคคล ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อให้เหมาะสมและเพียงพอกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ พันธกิจ และแนวทาง การดำเนินการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา โดยพิจารณาถึง ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการปฏิรูปประเทศที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑.๑ การจัดทำข้อมูลอัตรากำลังในระบบ HROPS ให้เป็นปัจจุบัน เมื่อนำมาใช้ในการวางแผนกำลังคน และการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

๑.๒ การสรรหา และการคัดเลือก

ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และทัศนคติ ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการสรรหาจากช่องทางต่างๆ ที่เหมาะสม โดยดำเนินการสรรหา และคัดเลือก ในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งมีกระบวนการสอบข้อเขียน สอบปฏิบัติ หรือสอบสัมภาษณ์ ตามความเหมาะสม เพื่อให้สามารถคัดสรรผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มี พฤติกรรมสอดคล้อง กับวัฒนธรรมองค์กร และสามารถปฏิบัติงานให้กับหน่วยงานได้

๑.๓ การว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง

กำหนดระยะเวลาการจ้าง ลักษณะการจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ ไว้ในแบบสัญญาจ้าง สำหรับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงิน และพัสดุหรือตำแหน่งอื่น ที่พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร ต้องจัดทำสัญญาค้ำประกันไว้ด้วย

๒. การพัฒนาบุคลากร

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมให้บุคลากร ตามแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) แผนงานที่ ๑๐ การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ โครงการบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เพื่อสามารถรองรับภารกิจ และตอบสนองยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พังงาได้ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การบริหารจัดการระบบการผลิตและพัฒนากำลังคน

๒.๒ การบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓ การวิเคราะห์ตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนา บุคลากรที่มีความพร้อมรองรับการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการพัฒนา

๒.๔ บุคลากรมีศักยภาพ สุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี องค์กรมีความสุข

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของภาครัฐ โดยหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชาให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ให้ดำเนินการตามระเบียบ และหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรแต่ละประเภท ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา เรื่อง การส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ : ด้านความพร้อมรับผิด (กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการ) ดังนี้

ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การประเมินอย่างเป็นระบบ ปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๗๐

ส่วนที่ ๒ : การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๓๐

พนักงานราชการ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข/ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยใช้การประเมินอย่างเป็นระบบ ปีละ ๒ ครั้ง ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ : การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ร้อยละ ๘๐

ส่วนที่ ๒ : การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ หรือสมรรถนะ ร้อยละ ๒๐

๔. สร้างความผูกพันและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรในด้านต่างๆ โดยมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ให้เกิดการประสานงานและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพการเงิน การบริหารสวัสดิการต่างๆ สำหรับบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรโดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ ไว้ในเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา และทุกหน่วยงานในสังกัด

๔.๒ ร่วมจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความรักองค์กร ของบุคลากรระหว่างหน่วยงาน เพื่อเป้าหมายองค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพและเป็นต้นแบบ

๔.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน รวมทั้งประชาสัมพันธ์ให้ผู้มีคุณสมบัติ ในการจัดทำผลงานวิชาการให้ทราบล่วงหน้า

๔.๔ ดำเนินการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเตรียม ความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากร เนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๔.๕ ดำเนินการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การเสนอชื่อบุคลากรเข้ารับรางวัลทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งการแสดงความยินดีกับผู้ที่ได้รับการเลื่อนระดับ และการมอบประกาศเกียรติคุณให้แก่ ข้าราชการดีเด่น ผู้เกษียณอายุราชการในแต่ละปี เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ความผูกพันระหว่างบุคลากร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(ศานนท์ จินตราช)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรปราการ
รักษาราชการแทน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา

ชื่อหน่วยงาน: กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

วัน/เดือน/ปี: วันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๘

หัวข้อ: นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๑. บันทึกข้อความลงนามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

๒. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานและเป็นนโยบายที่ใช้ในปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๘

๓. แบบฟอร์มการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

Link ภายนอก: -

หมายเหตุ: -

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูลผู้อนุมัติรับรอง

(นางจอมขวัญ วนะกรรม)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

วันที่ ๑๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายนนท์ จินดาเวช)

ตำแหน่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพังงา

วันที่ ๑๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

()

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๘