



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบึงสามพัน เพชรบูรณ์ โทร.๐๕๖-๗๓๑๓๕๕

ที่ พช ๐๘๓๒ / ๒๔

วันที่ ๑๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน และเป็นนโยบายที่ใช้ใน
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

เรียน สาธารณสุขอำเภอบึงสามพัน

ตามกรอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล กำหนดให้หน่วยงานจะต้องมีการประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน (ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์) และเป็นนโยบายที่ใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence - Based Integrity and Transparency Assessment / ในส่วนของ EB ๖ และขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานและ Link แสดงหลักฐาน ช่องทางที่เผยแพร่จากเว็บไซต์หน่วยงานเพื่อเป็นหลักฐานในระบบ U MITAS นั้นขอพิจารณา

ในการนี้ กลุ่มงานบริหาร สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบึงสามพัน จึงขออนุมัติแจ้งเวียน ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ของจังหวัดเพชรบูรณ์ และขออนุญาต นำเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานเพื่อเป็นหลักฐานในระบบ MITAS ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นายณประวีร์ ณัฐวรศาสตร์)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

อนุมัติ

(นายสุเทพ วรรณภา)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน

สาธารณสุขอำเภอบึงสามพัน



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์

เรื่อง นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยมีกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐ ต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนายุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา ภูมิใจ มีความรู้ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิรูปประเทศข้างต้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงได้มีการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานโดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความมุ่งมั่นให้การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้มีการวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจที่กำหนดไว้

/ ๓. นโยบายด้าน

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ได้มีนโยบายในการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นธรรม เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพรวมทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรในองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้สนับสนุนให้มีกองทุนสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อนและเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ และของค่าตอบแทนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์มีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๖. นโยบายด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร

การสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายการสร้างผูกพันในองค์กรขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดปัญหาการบริหารภายในองค์กร อาทิเช่น การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากรทดแทน บุคลากรที่โอน - ย้าย หรือลาออกไป นอกจากนี้ยังดำเนินกิจกรรม Happy Work Place วัดความสุขจาก Happinometer การพัฒนาบุคลากรตามแนว SAMART ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันองค์กรและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้าง Work Life Balance ให้บุคลากรในองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายบรรพต ธีระวิภาส)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์