



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่ จังหวัดเพชรบูรณ์

ที่ พช๐๖๓๒/๑๙๕

วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัตินำนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุด ขึ้นประกาศเผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน
เรียน สาธารณสุขอำเภอหนองไผ่

ด้วยสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่ ได้ดำเนินการจัดทำ หลัฐานเชิงประจักษ์ตามโครงการ
ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ใน MOIT
๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และให้เผยแพร่บนเว็บไซต์หน่วยงาน

ในการนี้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองไผ่ขอ นำประกาศจังหวัดเพชรบูรณ์ นโยบายการบริหาร
ทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุด แจ้งเวียนให้บุคลากรในสังกัดได้ทราบ และขออนุญาตเผยแพร่บนเว็บไซต์
หน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวิระพันธุ์ หงษ์หนึ่ง)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

อนุมัติ

(นางรัชดาภรณ์ ทองใจสด)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน
สาธารณสุขอำเภอหนองไผ่



ประกาศจังหวัดเพชรบูรณ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดเพชรบูรณ์

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย มีคุณธรรมและความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อราชการ จังหวัดเพชรบูรณ์จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) ให้ทุกส่วนราชการมีการบริหารอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยให้มีการคาดการณ์ คาดคะเน หรือการวิเคราะห์ จำนวนความต้องการกำลังคนขององค์กร ประเภทของบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมที่จะมาปฏิบัติงานให้พอเพียงกับความต้องการ การเปลี่ยนแปลง และภารกิจของส่วนราชการ

๒. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) ให้ทุกส่วนราชการยึดหลักการสรรหาคนดีและคนเก่งเข้าสู่ระบบราชการ ทั้งนี้ ในการสรรหาบุคลากร ทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ต้องดำเนินการตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางตามที่ ก.พ. กำหนด ยึดหลักให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความเสมอภาค และพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว รวมทั้ง ประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ

๓. การพัฒนาบุคลากร (Development of Personnel) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล ดังนั้น ส่วนราชการจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้ผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING)
- ๓.๓ จัดระบบพี่เลี้ยงสอนงาน (Coaching and Mentoring)
- ๓.๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะทางดิจิทัล
- ๓.๕ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการหมุนเวียนเรียนรู้งานใหม่ (Job Rotation)

๔. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ส่วนราชการต้องจัดทำ "แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)" ประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

๔.๑ ศึกษาปัจจัยพื้นฐาน โดยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของส่วนราชการ ทำความเข้าใจกับทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และภารกิจหลักของส่วนราชการ รวมทั้งศึกษาโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างอายุ ข้าราชการ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ ธรรมเนียมปฏิบัติในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการ

๔.๒ วิเคราะห์งาน เป็นการศึกษาคุณลักษณะของตำแหน่ง เช่น ลักษณะงาน หน้าที่ ความรับผิดชอบ คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่ง เพื่อออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพและให้ข้าราชการได้มีโอกาสหมุนเวียนงานและสั่งสมประสบการณ์ที่หลากหลาย

๔.๓ ออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ ๑ และขั้นตอนที่ ๒ เพื่อหาข้อสรุปว่าส่วนราชการจะจัดทำทางก้าวหน้าในสายอาชีพของตำแหน่งใดบ้าง และเส้นทาง ความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งจะต้องผ่านการปฏิบัติงานเพื่อสั่งสมประสบการณ์และผลงานในตำแหน่งใด และเป็นระยะเวลาเท่าใดจึงจะเหมาะสม แล้วจึงออกแบบทางก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔.๔ จัดทำแบบสั่งสมประสบการณ์และผลงาน (Job Profile) จัดทำรายละเอียดของ ตำแหน่งเป้าหมายและตำแหน่งในเส้นทางก้าวหน้า (Ladder Position) โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ความ รับผิดชอบของตำแหน่ง (Accountability) ผลสัมฤทธิ์หลักของงาน (KRA) ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก (KPI) ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง รวมทั้งจัดทำเกณฑ์การพิจารณาเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งต่อไป เพื่อประโยชน์ในการบริหารทางก้าวหน้าในสายอาชีพ และการวางแผนพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan) ที่เป็นรูปธรรม เชื่อมโยงกับทางก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับ มีโอกาสพัฒนาตนเองไปสู่ตำแหน่งเป้าหมายที่ตนเลือกต่อไป

๕. การธำรงรักษาบุคลากร (Retention) ทุกส่วนราชการต้องมีการดำเนินการเพื่อรักษา บุคลากรไว้ในองค์กรและให้บุคลากรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร โดยจัดให้มีโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

๕.๑ จัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตรของบุคลากร และ การจัดห้องออกกำลังกาย เป็นต้น

๕.๒ จัดกิจกรรมนันทนาการในโอกาสสำคัญ เช่น วันปีใหม่ และเกษียณอายุราชการ เป็นต้น เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของบุคลากรในหน่วยงาน

๕.๓ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร กรณีบุคลากรทำความดีเป็นที่ประจักษ์

๕.๔ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงาน ราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กระทรวง กรม และ จังหวัดกำหนด ให้มีความ ยุติธรรมและโปร่งใส

๕.๕ ดำเนินโครงการ/กิจกรรมอื่นตามที่ส่วนราชการเห็นสมควร

ทั้งนี้ จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคทุกหน่วยงาน ต้องสนับสนุนส่งเสริมและให้ความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้บุคลากร เข้าถึงช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง ควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติ ราชการอย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมการปฏิบัติ ตามระเบียบวินัย และประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และประกาศ ข้อกำหนด และมาตรการต่าง ๆ ของ จังหวัด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบโดยเร็ว

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายกฤษฎ์ คงเมือง)

ผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบูรณ์