



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแหลมฉบัง โทร. ๐ ๓๘๓๕ ๒๙๗๔-๙ ต่อ ๒๐๐๔, ๒๐๐๕
ที่ ขบ ๐๐๓๒.๓๐๑/๙๕๘ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แจ้งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน และให้ถือปฏิบัติ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ทุกท่าน

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
รองรับสถานการณ์การป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค COVID-๑๙ และตามเกณฑ์การประเมิน MOPH
ITA 2022 : More open, to more transparent ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ MOIT6 ผู้บริหารแสดง
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรีได้ส่งสำเนาประกาศ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ให้ทราบ
โดยทั่วกัน

โดยขอให้หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานทุกท่านดำเนินการประชุมชี้แจงในวาระการประชุม
ประจำเดือนมีนาคมให้เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มงาน/งาน ได้ทราบประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แจ้ง
เวียนให้ทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ และเพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันภายในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

(นายราเมศร์ อำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง

๔/๓/๒๕๖๕

๓/๓/๖๕

๓/๓/๖๕

ศจก ๓/๓/๖๕

๓/๓/๖๕

๓/๓/๖๕

รณเดช ๓/๓/๖๕

พทท ~~๓~~ ๓-๓-๖๕

๓/๓/๖๕

PLC ๓/๓/๖๕

๓/๓/๖๕

๑๕๓๓๓ ๓/๓/๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลแหลมฉบัง โทร. ๐ ๓๘๓๕ ๒๙๗๔-๙ ต่อ ๒๐๐๔, ๒๐๐๕
ที่ ชบ ๐๐๓๒.๓๐๑/๙๕๘ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ประชาสัมพันธ์แจ้งประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกัน และให้ถือปฏิบัติ

เรียน หัวหน้ากลุ่มงาน / หัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ ทุกท่าน

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ
รองรับสถานการณ์การป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค COVID-1๙ และตามเกณฑ์การประเมิน MOPH
ITA 2022 : More open, to more transparent ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ MOIT6 ผู้บริหารแสดง
นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ได้ส่งสำเนาประกาศ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ให้ทราบ
โดยทั่วกัน

โดยขอให้หัวหน้ากลุ่มงานและหัวหน้างานทุกท่านดำเนินการประชุมชี้แจงในวาระการประชุม
ประจำเดือนมีนาคมให้เจ้าหน้าที่ภายในกลุ่มงาน/งาน ได้ทราบประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ให้แจ้ง
เวียนให้ทุกกลุ่มงานถือปฏิบัติ และเพื่อเผยแพร่ให้ทราบโดยทั่วกันภายในเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และถือปฏิบัติ

(นายราเมศร์ อ่ำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง



บันทึกข้อความ

โรงพยาบาลแหลมฉบัง
เลขรับ 4347
วันที่ 21 ส.ค. 2564
เวลา

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร ๐ ๓๘๙๓ ๒๔๖๗
ที่ ขบ ๐๐๓๒/๖ ๗๕๓๐ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลบุรี/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางละมุง/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/
สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ/หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี ขอส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ลงวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เรื่อง ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่ให้ทราบ
โดยทั่วกัน ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(นายกมนตรี อินทวิชัย)

สาธารณสุขอำเภอ (นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ) รักษาการในตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ (ด้านบริหารสาธารณสุข) ปฏิบัติราชการแทน
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เรียน ผอ.รพ.แหลมฉบัง

สนง.สสจ.ชลบุรี ส่งสำเนาประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี

เรื่องประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

-เห็นควรแจ้ง งานการเจ้าหน้าที่

ดำเนินการต่อไป

(นายราเมศร์ อ่ำไพพิศ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแหลมฉบัง



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐรองรับสถานการณ์การป้องกันและควบคุมการระบาดของโรค COVID-19 จึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี มุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้/ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๓) ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการสื่อสาร จัดสิ่งแวดล้อม กำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัย จากสถานการณ์ของโรค COVID-19 ของบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางการป้องกันและควบคุมโรคของกระทรวงสาธารณสุข

๒. ด้านสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ ดำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก

/แนวทาง...

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง ที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือ การสูญเสียกำลังคน

๓) ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตาม กฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้ สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศและ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงาน อย่างมืออาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน และหน่วยงานในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความ ผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๒) ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HROPS) ให้เป็น ปัจจุบัน

๔) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน และหากมี บุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

/ผู้บังคับบัญชา...

- ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่วางแผน กำกับ ติดตาม ประเมินผล และสะท้อนผล การประเมิน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

- บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๕) ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการ และลูกจ้าง การจ้างรูปแบบอื่นๆให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของ ระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และ ลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอายนายแพทย์สาธารณสุข จังหวัดชลบุรี

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี โดยทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันในการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานนายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัด

๒) การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆเป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทาง หลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๓) การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือ ความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี และหน่วยงานในสังกัด จะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

๑/

(นายอภิรัตน์ กตัญญูตานนท์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี