



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

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

๒) ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๓) ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการสื่อสาร จัดสิ่งแวดลอม กำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติให้เกิดความปลอดภัย จากสถานการณ์ของโรค COVID-19 ของบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางการป้องกันและควบคุมโรคของกระทรวงสาธารณสุข

๒. ด้านสรรหา

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

/แนวทาง...

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี รวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒) จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๓) ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจน โปร่งใส ยุติธรรม

**๓. ด้านการพัฒนา**

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ แผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑- ๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีอาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๒) ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓) จัดให้การประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานและหน่วยงานในสังกัด

**๔. ด้านการรักษาไว้**

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

**แนวทางปฏิบัติ ดังนี้**

๑) จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๒) ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล (HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๔) จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือน และหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

/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 ร้องเรียนขอความเป็นธรรมให้รวบรวมและนำเสนอนายแพทย์สาธารณสุข  
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

๐/

(นายอภิรัตน์ กัญญาตานนท์)  
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชลบุรี