



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๓๘๕๑ ๑๑๘๙ ต่อ ๑๐๙
ที่ ฉช ๐๐๓๓.๑๑ / ๑ วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. เรื่องเดิม

ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้บุคลากรในสังกัดดำเนินการตามตัวชี้วัด ที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้ศึกษารายละเอียดแนวทางการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการให้เกิดความเข้าใจอย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง นั้น (เอกสารหมายเลข ๑)

๒. ข้อเท็จจริง

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตามตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านหลักฐานบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ๒ องค์ประกอบ คือ ๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ ๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

๓. ข้อพิจารณา

เห็นควรดำเนินการจัดทำประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๔. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบโปรดลงนามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา และลงนามแบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ฯ ที่เสนอมาพร้อมนี้

(นางสาวจิตภา หวังเจริญ)
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

(นายเดชชัย สินเจริญ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
๒ ม.ค. ๒๕๖๘

ลงนามแล้ว

(นายศรีศักดิ์ ตั้งจิตธรรม)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

(นางสาวยุพิน หงษ์วะชิน)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ(ด้านบริหารทางวิชาการ)

๕ ม.ค. ๒๕๖๘

๒๕
๗ ม.ค. ๖๘

ตัวชี้วัดที่ 3 การบริหารและพัฒนาศักยภาพบุคคล

ตัวชี้วัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยผู้บริหาร จะต้องแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพ หรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนในหน่วยงานถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการจัดการบริหารสาธารณะ ไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพ ของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ซึ่งหลักการที่จะได้คนดี คนเก่ง มาอยู่ในระบบราชการได้นั้น จำเป็นต้องยึดหลักการสำคัญ 5 ประการ ประกอบด้วย

1. หลักคุณธรรม (Merit-based)
2. หลักสมรรถนะ (Competency-based)
3. หลักผลงาน (Performance-based)
4. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
5. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

โดยใช้ชุดยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุดในการบริหารทรัพยากรบุคคล และต้องมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ สะท้อนพฤติกรรมที่ถูกต้อง นอกจากนี้ บุคลากรในหน่วยงานต้องยอมรับ ปฏิบัติ และร่วมเป็นผู้กระทำการสำคัญในการขับเคลื่อนจริยธรรมให้เป็นไป ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน และข้อกำหนด จริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2564

นอกจากนี้ แผนปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม กระทรวงสาธารณสุข ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2566-2570) แผนย่อยที่ 4 ส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรม และสร้างสังคม-วัฒนธรรมภายในหน่วยงาน กลยุทธ์ที่ 2 บูรณาการงานด้านการส่งเสริมจริยธรรมกับงานด้านการส่งเสริมคุณธรรม เพื่อสร้างสังคม-วัฒนธรรม ภายในหน่วยงาน สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2562 ที่เห็นชอบยุทธศาสตร์ด้านมาตรฐาน ทางจริยธรรมและการส่งเสริมจริยธรรมภาครัฐ (พ.ศ. 2565-2570) ได้กำหนดให้ทุกหน่วยงานในสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ส่งเสริมรักษามาตรฐานทางจริยธรรม และการเสริมสร้างวินัยโดยให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ให้ความรู้เรื่องการรักษามาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างวินัยเป็นประจำทุกปี แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงาน และยังสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บัญชากระทำผิดวินัย ตามนัยของหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร 1011/ว 4 ลงวันที่ 3 มีนาคม 2565 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกัน มิให้ผู้อยู่ใต้บัญชากระทำผิดวินัย ข้อ 1 (1.4) กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้มีพฤติกรรม ในการบริหารและการเป็นผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี การกำกับดูแลผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตาม ระเบียบวินัย โดยการสอดแทรกหัวข้อวิชาที่เกี่ยวข้องไว้ในกรฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ ก.พ. กำหนด ซึ่งสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาข้าราชการพลเรือนสามัญของส่วนราชการและจังหวัด และในการฝึกอบรม



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญกับบุคลากรมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ เนื่องจากเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่าต่อการขับเคลื่อนนโยบายและแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ในมิติต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จ ประกอบกับเมื่อประเทศไทยมีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมถึงแผนแม่บทการปฏิรูปประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราจึงได้ตระหนักถึงการกำหนดนโยบายการขับเคลื่อนระบบราชการให้มีศักยภาพ ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล มีการทบทวนบทบาทภารกิจ สํารวจ ศักยภาพการพัฒนาของบุคลากรของรัฐและสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน รวมถึงการส่งเสริมการบริหาร ราชการแบบบูรณาการ จึงได้กำหนดแนวนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ฉะเชิงเทราตามเป้าประสงค์ดังกล่าว ดังนี้

๑. การสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องดำเนินการแสวงหาบุคลากรตามคุณลักษณะ ที่สำนักงาน ก.พ. และกฎหมายกำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราและแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ประสานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและ กรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการ ปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) กับส่วนราชการต้นสังกัด

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคล เพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ให้ประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา แจ้งข่าวประชาสัมพันธ์เป็นการทั่วไป เช่น ส่งไปเผยแพร่ยังสถานีวิทยุกระจายเสียง เว็บไซต์จัดหางาน สถานศึกษา ส่วนราชการต่างๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. การพัฒนา (Development)

ส่วนราชการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการ ให้เป็นข้าราชการ ผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ สำรวจความต้องการพัฒนา (Training Needs) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ด้านต่างๆ ทักษะคติในการทำงานของบุคลากรในภาพรวม ความผูกพันต่อองค์กร และความคาดหวังของ เจ้าหน้าที่ต่อการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน รวมถึงความคาดหวังของ ผู้บริหารต่อบุคลากรของหน่วยงานของตน เพื่อนำมาเป็นฐานข้อมูลในการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนา บุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒.๔ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากร ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

๒.๕ จัดให้มีการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ทั้งทักษะความรู้ทั่วไป และทักษะความรู้ เฉพาะด้าน รวมถึงส่งเสริมให้มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตามหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๒.๖ พัฒนาขีดสมรรถนะและวัฒนธรรมในการทำงานที่มีความหลากหลาย และสนับสนุนให้มีการวางระบบการบริหารการเปลี่ยนแปลงในส่วนราชการตามสถานการณ์หรือความจำเป็นบนพื้นฐานของ ความพอเหมาะ พอดี พอเพียง เพื่อให้รองรับกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

๒.๗ บริหารจัดการบุคลากรให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถ และให้ได้รับการยกย่องชมเชย

๒.๘ การพัฒนาเสริมสร้างขีดสมรรถนะของผู้บริหารเปลี่ยนแปลงในระบบราชการรวมทั้งเสริมสร้าง วัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต ในการปฏิบัติงานให้มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสมากยิ่งขึ้น และป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้งปลูกฝังจิตสำนึกให้เป็นคนดี มีค่านิยมในทางสุจริต มีจิตบริการ มีคุณธรรม จริยธรรมเป็นพื้นฐาน

๒.๙ มีการนำระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาคุณภาพของ ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย มีการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก สามารถใช้ประโยชน์ได้อย่าง เต็มประสิทธิภาพ และมีการเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะให้สามารถตรวจสอบได้

๒.๑๐ มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในลักษณะชุมชนนักปฏิบัติ (CoP) เพื่อให้เกิด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การถ่ายทอดประสบการณ์ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรต่างหน่วยงาน

๓. การรักษาบุคลากร (Retention)

ส่วนราชการในราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรประจำปี จัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมการพัฒนา ความรู้ ทักษะการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผล การปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิด ความผูกพันต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้ง เผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราและเว็บไซต์ส่วนราชการ

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรักผูกพันระหว่างบุคลากรกับส่วนราชการ

๓.๕ ดำเนินการจัดทำสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มเติมจากระเบียบกำหนด

๓.๖ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีที่กำหนด และเป็นธรรม

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทาง การรับทราบข้อมูลด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการ พลเรือน และหากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทราทราบ โดยเร็ว

๔.๒ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่หน่วยงานจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายศรีศักดิ์ ตั้งจิตธรรม)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา
เรื่อง หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๘ มาตรา ๒๙ และมาตรา ๔๒ กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดขั้นตอนการดำเนินการที่โปร่งใส เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสะดวกรวดเร็ว ประกอบกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราได้กำหนดเป้าประสงค์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ได้ผู้ที่มีความดี ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมการงานของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ สำหรับวิธีการสอบแข่งขัน การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ และรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบแข่งขัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด รวมถึงระเบียบข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๒. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

การบรรจุและแต่งตั้งให้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการดำเนินงาน เป็นไปด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน โดยวิธีการบรรจุ เลื่อนระดับ การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด รวมถึงระเบียบข้อกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. การพัฒนาบุคลากรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่องตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราให้ความสำคัญการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นลำดับแรก เนื่องจากถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้ภารกิจต่างๆ ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ดังนั้น จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. มีการวิเคราะห์อัตรากำลัง ทิศนคติในการทำงานของบุคลากร ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจ และความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ต่อการปรับปรุงรูปแบบการบริหารจัดการหรือบรรยากาศในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาบุคลากรภาครัฐทุกระดับ ให้ถือเป็นการลงทุนเพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร ดังนั้น บุคลากรทุกระดับจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ทั้งในด้านทักษะหน้าที่ ความรับผิดชอบ (Functional Knowledge & Skills) ภาวะผู้นำ (Leadership Development) ตลอดจนการบริหารและการจัดการ (General Management) ตามความเหมาะสมของหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน

๓. การพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส ต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกรูปแบบ โดยถือเป็นองค์ประกอบหลัก ในการพิจารณารักษาบุคลากรไว้ ในระดับเดียวกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

เพื่อเป็นขวัญกำลังใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีจิตสำนึกที่ดี มีความรู้ความสามารถสูงให้มีความผูกพันต่อองค์กร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราจึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาผู้มีผลการประเมินต่ำ หรืออยู่ในระดับที่ไม่สอดคล้องกับสมรรถนะตามระดับตำแหน่งที่ครองอยู่ ให้ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน เพื่อให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น และกลับมาเป็นทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ต่อไป ทั้งนี้ ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติไว้ ดังนี้

๔.๑ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินในระดับ “ต้องปรับปรุง” ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานเพื่อจัดทำแผนฟื้นฟูศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และมอบหมายให้บุคลากรดังกล่าวเข้ารับการพัฒนาวิธีปฏิบัติที่กำหนด รวมถึงให้หัวหน้าส่วนราชการกำกับติดตามผลฟื้นฟูสมรรถนะอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่อง โดยให้รายงานผลการดำเนินการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๔.๒ กรณีข้าราชการ พนักงานราชการ หรือลูกจ้างประจำ มีผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในระดับ “พอใช้” หรือที่มีคะแนนสมรรถนะต่ำกว่าครึ่ง หรือต่ำกว่าร้อยละ ๑๕ ติดต่อกัน ๒ รอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาวิเคราะห์สาเหตุโดยการประมวลผลในภาพรวม ทั้งจากพฤติกรรมส่วนบุคคลระบบการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน แล้วดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้จัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ตามผลการวิเคราะห์ โดยเฉพาะประเด็นที่จำเป็นต้องมีการพัฒนาเป็นกรณีพิเศษ

๔.๒.๒ ด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาระดับชำนาญการพิเศษ หรือผู้บังคับบัญชาระดับอื่นๆ ตามสายงาน ปฏิบัติหน้าที่สอนงาน (Coaching) และให้คำชี้แนะในข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

๔.๒.๓ ด้านการติดตามผล ให้หัวหน้าส่วนราชการติดตามผลการพัฒนาทุก ๓ เดือน เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา โดยให้รายงานผลให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบด้วย

๔.๓ กรณีตามข้อ ๔.๑ และ ข้อ ๔.๒ หากผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้และความสามารถ หรือให้สับเปลี่ยนหมุนเวียนหรือโยกย้ายหน้าที่ให้เหมาะสม

๕. การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ

เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลัก Reward and Punishment จึงกำหนดหลักเกณฑ์การให้คุณให้โทษและการสร้างขวัญและกำลังใจ ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมและยกย่องข้าราชการที่ประพฤติ ปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่น ได้ประพฤติปฏิบัติตามและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านครองตน ครองคน ครองงาน ให้เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม สำหรับรูปแบบและวิธีการ ให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นเจ้าภาพหลักในการบูรณาการความคิดเห็นร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นแผนงาน/โครงการ ต่อไป

๕.๒ จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ

๕.๓ ให้ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพ สูงได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามวิธีการหรือแนวทางที่เหมาะสม

๕.๔ ให้มีช่องทางในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ สามารถเสนอข้อเสนอแนะและ แนวทางการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์ รวมถึงให้โอกาสในการร้องทุกข์โดยช่องทางหรือ ระบบการร้องทุกข์ที่สามารถเข้าถึงได้จากระบบ Online

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายศรีศักดิ์ สัจจิตธรรม)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา


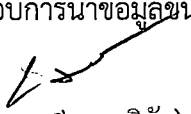

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ. 2565

สำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา	
ชื่อหน่วยงาน :	กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
วัน/เดือน/ปี ที่ข้อมูลเริ่มเผยแพร่ :	6 มกราคม 2568
วัน/เดือน/ปี ที่ข้อมูลสิ้นสุด :	
หัวข้อ :	1. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
	2. ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา เรื่อง หลักเกณฑ์การ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือไฟล์แนบ) :	
.....	
.....	
.....	
Link ที่เกี่ยวข้อง :	
หมายเหตุ :	
.....	
.....	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล</p>  <p>(นางสาวจิตาภา หวังเจริญ)</p> <p>ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการชำนาญงาน</p> <p>วันที่..... 6 มกราคม 2568.....</p>	<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่</p>  <p>(นายเมธี เล่งวิชัย)</p> <p>ตำแหน่ง..... นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ</p> <p>วันที่..... 6 มกราคม 2568.....</p>
<p>ผู้อนุมัติรับรอง</p>  <p>(นายศรีศักดิ์ ตั้งจิตธรรม)</p> <p>หัวหน้าหน่วยงาน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา</p> <p>วันที่..... 10 มกราคม 2568.....</p>	