



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลในระบบสุขภาพ ซึ่งถือเป็นผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีกับประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขารวมทั้งกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ต้องมีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกัน และฟื้นฟู เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญและมีคุณค่า ดังนั้น เพื่อให้การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดนครนายก รวมทั้งเพื่อรองรับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA) จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการวางแผนกำลังคน แสวงหากคนตามเกณฑ์และคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง สำหรับใช้ในการบริหารกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับต่อภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

๑.๒ ดำเนินการสรรหาข้าราชการและพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ อาทิ สำนักงาน ก.พ. เว็บไซต์จัดหางาน เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.ด้านการพัฒนา

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัด รองรับแผนการปฏิรูปประเทศและแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

/แนวทาง...

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมกับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

๒.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

### ๓. ด้านการรักษาไว้

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมกันวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก

๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๓.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (Human Resource Office of the Permanent Secretary System : HROPS) ให้เป็นปัจจุบัน

๓.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกคนดีศรีสาธารณสุข และหากมีบุคลากรที่มีความประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง ให้ผู้บังคับบัญชารายงาน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบ ประกอบการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และที่จังหวัดนครนายกกำหนด พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการเป็นไปตามที่เวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการและลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เพื่อรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายกทราบโดยเร่งด่วน

### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนและอื่นๆ ตามที่กระทรวงสาธารณสุข และจังหวัดนครนายกประกาศกำหนด หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตต่อหน้าที่ราชการให้รายงานนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายกทราบโดยเร็ว เพื่อรายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนครนายกทราบต่อไป

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง(เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และเว็บไซต์จังหวัดนครนายก และมีการประกาศแจ้งเวียนให้ทราบทั่วกัน เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่จังหวัดนครนายก และกระทรวงสาธารณสุขจะได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบและถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นางอรรรัตน์ จันทรเพ็ญ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก