



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๘๑๑๙

ที่ ตก ๐๐๓๓.๐๑๑/๒๓

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลบนเว็บไซต์  
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก

ตามที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานในสังกัด เป็นตัวชี้วัดด้านคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลและองค์ร คุณภาพ (MOPH Integrity and Transparency Assessment : MOPH ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยได้กำหนดให้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่ซึ่งหน่วยงานจะต้องดำเนินการ ตามตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOIT๖ – MOIT๘) MOIT ๖ : ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล นั้น

ในการนี้ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก ในฐานะ ผู้รับมอบนโยบายจากทางผู้บริหาร ได้ดำเนินการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการ บริหารทรัพยากรบุคคลเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาลงนามนโยบายดังกล่าวและอนุญาตแจ้งเวียนให้ทุกหน่วยงาน ในสังกัดเพื่อทราบ พร้อมทั้งอนุญาตให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากต่อไป

(สอ.สุวรรณ ภารสมบุรณ์)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

แทนหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

(นายวิทยา พลสีลา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก



## ประกาศจังหวัดตาก

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัดตาก รวมทั้งสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จังหวัดตาก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของจังหวัด และอำนาจหน้าที่ที่ผู้ว่าราชการจังหวัดตากได้รับมอบจากส่วนกลาง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก ดังนี้

#### ๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการแสวงหาคนตามคุณสมบัติที่กำหนด และเลือกสรรคนดีคนเก่ง เพื่อปฏิบัติภารกิจของจังหวัด ตามแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ขั้นตอนและวิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการจะต้องยึดหลักคุณธรรม มีกระบวนการสรรหาและเลือกสรรอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้ารับการคัดเลือกอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

๑.๒ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการและการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์ของจังหวัดตาก เว็บไซต์ของส่วนราชการ และแจ้งข่าวประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่น ประกอบด้วย ๑) สำนักงานประชาสัมพันธ์จังหวัดตาก ๒) สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย จังหวัดตาก ๓) สำนักงานจังหวัดตาก ๔) สำนักงานจัดหางานจังหวัดตาก ๕) ช่องทางอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓ ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๑.๔ สนับสนุนข้อมูลกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัดและจังหวัดเพื่อรองรับการวางแผนอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนกลางและจังหวัด รวมทั้งใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาพรวมของกระทรวง/กรม/จังหวัด/หน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

#### ๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยฝ่ายการเจ้าหน้าที่ และกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดตาก ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร เตรียมความพร้อมของข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงของจังหวัดตาก พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของจังหวัดตาก แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

/ยุทธศาสตร์ ...



ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตามแผนพัฒนาจังหวัดตาก และรองรับการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ มีการบริหารจัดการ/พัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนการทำงานที่มีความคล่องตัว เพื่อให้เกิดผลงานที่มีสมรรถนะสูง (high performer)

๒.๒ มีการวิเคราะห์เส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรเพื่อนำไปสู่การวางแผนความก้าวหน้าและบริหารอัตรากำลังบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน

๒.๔ ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองตามสายงานเฉพาะด้านหรือตามความสนใจผ่านระบบ E-learning ของสำนักงาน ก.พ. หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) หรือระบบออนไลน์อื่นๆ เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลาอย่างเป็นระบบ

๒.๕ ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skill) เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

๒.๖ นำระบบสารสนเทศมาใช้ เพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้เป็นระบบงานพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๗ จัดให้มีการประเมินข้าราชการตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๒.๘ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรในทุกหน่วยงานที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการและจังหวัดตาก

### ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

จังหวัดตาก โดยกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานจังหวัดตาก และฝ่ายการเจ้าหน้าที่ในส่วนราชการ ต้องวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการที่มีประสิทธิภาพ และยกย่อง ชมเชยบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์จังหวัดตากและทุกหน่วยงาน

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลของจังหวัด (Department Personnel Information System : DPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกบุคคลและหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรัก ผูกพันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานและจังหวัดตากและหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก รับทราบเพื่อพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

๓.๔ จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคี การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จัดสำนึกสาธารณะ คุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนความสัมพันธ์อันดีให้กับคนในหน่วยงาน เพื่อเป็นการปลุกฝังค่านิยม ความรักและความผูกพัน รวมทั้งความรู้สึกร่วมกันในการเป็นส่วนสำคัญในการร่วมพัฒนาหน่วยงานต่อไป

๓.๕ ควบคุมให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่จังหวัดกำหนด พร้อมทั้งให้เลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำ และเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานราชการ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการหรือลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการร้องเรียน ร้องขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้ว่าราชการจังหวัดตากโดยด่วน

๓.๖ พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมทั้งทางกายภาพและบรรยากาศการทำงาน เช่น จัดให้มีสวัสดิการด้านความปลอดภัย สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี

#### ๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

จังหวัดตาก โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแล ให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน ข้อบังคับจังหวัดตาก ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ และหลักเกณฑ์และวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยและป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานให้ผู้ว่าราชการจังหวัดทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดตากและทุกหน่วยงานในสังกัด เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

๔.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่จังหวัดตากได้รับเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก

ทั้งนี้ ให้ทุกส่วนราชการรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวให้ผู้ว่าราชการจังหวัดตากทราบ ดังนี้

๑. ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้รายงานภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖

๒. ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้รายงานภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

รายละเอียดปรากฏตามแบบรายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตากแนบท้ายประกาศฉบับนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมชัย กิจเจริญรุ่งโรจน์)  
ผู้ว่าราชการจังหวัดตาก



แบบรายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดตาก ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖  
(แนบท้ายประกาศจังหวัดตาก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก ลงวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖)

- ครั้งที่ ๑ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๖) ให้รายงานภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๖
- ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) ให้รายงานภายในวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๖๖

ส่วนราชการ .....

นโยบาย	ผลการดำเนินงาน		
๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)	(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานตามประกาศนียบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)		
๒. ด้านการพัฒนา (Development)	(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานตามประกาศนียบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)		

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)

ผลการดำเนินงาน	
<b>นโยบาย</b> ๓. ด้านการรักษาไว้ (Retention)	(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานตามประกาศนียบัตรการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)  <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)</div> </div>
๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)	(.....ระบุการดำเนินงานของหน่วยงานตามประกาศนียบัตรการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดตาก.....)  <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">ภาพถ่าย ประกอบ (ถ้ามี)</div> </div>

(ลงชื่อ).....หัวหน้าส่วนราชการ  
(.....)

ตำแหน่ง.....

**หมายเหตุ**

ขอให้รายงานผลและจัดทำหนังสือส่งพร้อมแบบรายงานให้จังหวัดตามเวลาที่กำหนด ในรูปแบบไฟล์ PDF ฉบับที่มีหัวหน้าส่วนราชการลงนาม และไฟล์ Word ทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ hrtak57@gmail.com



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๖) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and transparent Assessment : ITA)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในทุกมิติเพื่อเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมยึดมั่นตามหลักธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning)

มีการวางแผนและบริการกำลังคนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจบริบท และความจำเป็นของหน่วยงานเป็นหลักทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมทั้งพิจารณากรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างของแต่ละหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ มีการวิเคราะห์สถานการณ์กำลังคนของหน่วยงาน และพิจารณาส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ลาศึกษาต่อ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการเปิดให้บริการที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือการเปิดให้บริการตามแผน Service plan ที่กำหนดไว้

๑.๒ จัดทำแผนอัตรากำลังระยะ ๓ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง และเพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานเพียงพอ รองรับต่อภารกิจของหน่วยงานตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ จัดทำแผนการปรับเกลี่ยกรอบอัตรากำลังภายในจังหวัด เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับภารกิจและบริบทของพื้นที่

๒. ด้านการสรรหาและเลือกสรรบุคลากร (Recruitment and Selection)

ดำเนินการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการในสังกัด ประเภทข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว รวมถึงการพิจารณารับย้ายรับโอนข้าราชการเข้าสู่หน่วยงานในสังกัด โดยคำนึงถึงระบบคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ได้คนดี คนเก่ง มีความสามารถเหมาะสมกับงาน และให้ปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่ง (Put the right man on the right job)

/แนวทาง...

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลต้องประกาศทางเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ไปยังหน่วยงานอื่นๆ เช่น หน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต่างๆ สำนักงาน ก.พ. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เว็บไซต์จัดหางาน หรือประชาสัมพันธ์ผ่านแพลตฟอร์มอื่นๆ เช่น Facebook, Line เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒ สรรหาบุคลากรตามแผนการสรรหา เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ตอบสนองต่อแนวโน้มและทิศทางการสูญเสียบุคลากรจากการลาออก โอน ย้าย หรือเกษียณอายุราชการ โดยมุ่งเน้นให้มีอัตราว่างไม่เกินร้อยละ ๔ ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด และเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดของกระทรวงสาธารณสุขประสบผลสำเร็จ

๒.๓ การเลือกสรร จัดให้มีคณะกรรมการที่เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย เน้นความโปร่งใส มีความรู้ความสามารถ ทราบบริบทในพื้นที่ของทุกอำเภอในจังหวัดตาก เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือตัดสินใจตามความเหมาะสม เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและเพื่อป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (Conflict of Interest)

### ๓. ด้านการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Advancement)

ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนระดับ การปรับเปลี่ยนสายงานของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ทุกวิชาชีพ

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) และชี้แจงเส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพให้บุคลากรในสังกัดทราบ เพื่อให้บุคลากรเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

๓.๒ สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรประสบความสำเร็จในเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง โดยการจัดทีมพี่เลี้ยงในการสนับสนุนและให้คำแนะนำในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน สามารถลดอัตราการสูญเสียบุคลากร (Loss Rate) และเพิ่มอัตราการคงอยู่ (Retention Rate) ซึ่งเป็นประโยชน์โดยตรงต่อหน่วยงาน

### ๔. ด้านการพัฒนา (Development)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาบุคลากร การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ด้วยการอบรมกับหน่วยงานภายในหรือหน่วยงานภายนอก

๔.๒ กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างเหมาะสม

๔.๓ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน



## ๕. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม ยกย่องเชิดชูผู้ที่ทำความดีและเสียสละทำประโยชน์ส่วนรวม มีผลงานดีเด่นด้านต่างๆ มีแผนการสืบทอด ตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงความสำคัญในงาน การมี คุณค่าในตัวเอง ความผูกพันต่อองค์กร และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถต่อไป

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้ถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้ใต้บังคับบัญชา และกำกับติดตามการปฏิบัติราชการให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน

๕.๒ จัดให้มีกิจกรรมยกย่องเชิดชูบุคลากรต่างๆ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การประกวดนักการสาธารณสุขดีเด่น การประกวดรางวัลชัชวาทนเรนทร การคัดเลือกบุคลากรด้านการแพทย์ และสาธารณสุขดีเด่น (๑๐ สาขา) เป็นต้น

๕.๓ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความสามัคคี และความผูกพันในองค์กร เช่น กิจกรรม ๕ ส, องค์กรสร้างสุขโดยการจัดงานบ้านมีสุข ตลาดบันสุข ปันโตผูกรัก กิจกรรมจิตอาสา ฯลฯ เป็นต้น

๕.๔ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์การปฏิบัติงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานรวมถึงอาชีวอนามัย เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความปลอดภัย และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

## ๖. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๖.๑ จัดให้มีระบบการมอบหมายหน้าที่ ภารกิจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม และควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๖.๒ จัดให้มีการปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานให้ทันสมัย การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สะดวกรวดเร็ว และตอบสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการ

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายวิทยา พลสีลา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก



แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	หน่วยงาน	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนเงิน	แผนการดำเนินการ											
				ต.ค.๖๕	พ.ย.๖๕	ธ.ค.๖๕	ม.ค.๖๖	ก.พ.๖๖	มี.ค.๖๖	เม.ย.๖๖	พ.ค.๖๖	มิ.ย.๖๖	ก.ค.๖๖	ส.ค.๖๖	ก.ย.๖๖
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเสริมสร้างและพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้โปร่งใสและเป็นธรรม															
๑. โครงการให้ความรู้แก่ผู้รับผิดชอบงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานในภาครัฐ (MOPH ITA) ประจำปี ๒๕๖๖	สสจ.ตาก	ผู้รับผิดชอบงาน ITA ของ รพช. รพท. และ สสอ.ทุกแห่ง	๑๐,๓๐๐			↔			↔			↔			↔
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและเชื่อมโยงฐานข้อมูลบุคลากรของจังหวัด															
๑. โครงการพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอ	สสจ.ตาก	ผู้รับผิดชอบงานด้านบุคลากรของ สสป./สสจ./รพ. รวม ๗๐ คน	๙๐,๐๐๐									↔			
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สร้างแรงจูงใจ และสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน															
๑. โครงการประชุมเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรสาธารณสุขเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	สสจ.ตาก	ผู้มีคุณสมบัติทำผลงานวิชาการ เพื่อเลื่อนระดับทุกสายงาน จำนวน ๒๐๐ คน	๑๑๖,๘๐๐					↔							
๒. โครงการคัดเลือกบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขดีเด่น จังหวัดตาก	สสจ.ตาก	ผู้เข้ารับการคัดเลือก, คณะกรรมการ, และผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งหมด ๕๐ คน	๑๖,๕๐๐			↔									
๓. โครงการพัฒนาทีมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) โรงพยาบาล / สสอ.	สสจ.ตาก	ผู้รับผิดชอบงาน อาชีวอนามัย/อนามัย สิ่งแวดล้อมใน รพ./สสอ./รพ.สต. จำนวน ๓๐ คน	๔๕,๐๐๐							↔					



(นายวิทยา พลสีลา)

ตำแหน่ง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก

หัวหน้าส่วนราชการ

—





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๐ ๕๕๕๑ ๘๑๑๙

ที่ ตก ๐๐๓๓.๐๑๑/ว๑๑

วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั่วไป ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ และหัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) เป็นหน่วยงานดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ซึ่งได้กำหนดให้จัดทำข้อมูลตามแบบการตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment : OIT) โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศ อีกทั้งกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้ดำเนินการจัดทำรายละเอียดข้อมูลที่เผยแพร่ซึ่งหน่วยงานจะต้องดำเนินการ ตามตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (MOIT๖ – MOIT๘) MOIT ๖ : ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล




สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก จึงขอประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทราบแนวนโยบายถือปฏิบัติต่อไป รายละเอียดตามประกาศที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ

(นายวิทยา พลสีลา)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก  
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข  
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน พ.ศ.๒๕๖๑  
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก วัน/เดือน/ปี : มกราคม ๒๕๖๖ หัวข้อ : ตัวชี้วัดที่ ๓ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล MOIT ๖ ผู้บริหารแสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) : <ul style="list-style-type: none"><li>- ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ลงวันที่ มกราคม ๒๕๖๖ เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑</li><li>- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖</li><li>- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๑</li><li>- พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รวมทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment - ITA)</li></ul>	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  ..... (.....(ส.อ.สุวรรณ ภารสมบุรณ์).....) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	ผู้อนุมัติรับรอง  ..... (.....(นายวิทยา...พลสีลา).....) ตำแหน่งนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดตาก
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  ..... (.....(นางสมถวิล ลินขุนทด).....) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	