

กทว

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา
วันที่ 22/2
ปี - 8 มี.ค. 2566
เวลา



ที่ พย ๐๐๑๗.๕/ว ๒๕๖๕

ศาลากลางจังหวัดพะเยา  
ถนนพหลโยธิน พย ๕๖๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้าส่วนราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดพะเยา นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศจังหวัดพะเยา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล  
ลงวันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) กำหนดให้ส่วนราชการระดับจังหวัดเข้ารับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ โดยให้จังหวัด กำหนดมาตรการ กลไก หรือวางระบบในเรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีจุดมุ่งหมาย หรือจุดประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม

จังหวัดพะเยาจึงได้จัดทำประกาศจังหวัดพะเยา เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มาเพื่อให้ท่านและบุคลากรในสังกัดทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งปิดประกาศ และนำไปเผยแพร่ในเว็บไซต์ของหน่วยงานต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และพิจารณาดำเนินการ

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา

- ( ) เพื่อโปรดทราบ
- ( ) เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

- ๑. พะเยา

ทำประกาศ เรื่อง นโยบาย  
การบริหารทรัพยากรบุคคล

ว่าที่ร้อยตรี

(ณรงค์ โรจนโสทร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา

- ๒. นั้น ควร ทราบ และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ผล: ประชาสัมพันธ์หน่วยงานในสังกัดต่อไป

<input type="checkbox"/> อนุมัติ/อนุญาต
<input checked="" type="checkbox"/> ชอบ
<input type="checkbox"/> ลงบันทึก
<input type="checkbox"/> ลงนาม
<input type="checkbox"/> มอบ
<input type="checkbox"/> ทราบ

๗ มี.ค. ๖๖

(นางรัชณี ชัดตะล่ง)

(นายเอกชัย คำลือ)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพะเยา

สำนักงานจังหวัด

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(นายสมภพ เมืองชิน)

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ(ด้านเวชกรรม)

โทรศัพท์ ๐-๕๕๔๔-๙๕๘๙

๘ มี.ค. ๒๕๖๖ ปฏิบัติหน้าที่นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)

โทรสาร ๐-๕๕๔๔-๙๕๘๘



ประกาศจังหวัดพะเยา  
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

\*\*\*\*\*

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พ.ศ. ๒๕๓๗ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รongรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) รวมทั้ง ให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

จังหวัดพะเยาจึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดพะเยา ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

ส่วนราชการในจังหวัดพะเยา สนับสนุนข้อมูลในการดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด รองรับการสรรหาอัตรากำลังจากส่วนกลาง เพื่อให้ได้รับการจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติงานในจังหวัดพะเยา ให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดพะเยา แผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ และลูกจ้างประจำ : สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผนอัตรากำลังให้หน่วยงานต้นสังกัดในการจัดทำแผนกำลังคนตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ : กำหนดแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป ต้องประกาศทางเว็บไซต์จังหวัดพะเยา และแจ้งข่าวไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้สามารถ เลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องกับภารกิจของแต่ละหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนา (Development)

ส่วนราชการในจังหวัดพะเยา ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับภารกิจของหน่วยงานในจังหวัดพะเยา แผนการปฏิรูปประเทศ และยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

/แนวทาง...

### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ ส่วนราชการให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน  
ต้นสังกัด

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ  
ในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการ  
จัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ  
ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบ  
อิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล มาใช้  
ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม  
การเสริมสร้าง ค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

### ๓. การรักษาไว้ (Retention)

ส่วนราชการในจังหวัดพะเยา ดำเนินการสนับสนุนข้อมูลเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหาร  
ทรัพยากรบุคคล แผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร การจัดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน  
แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร การปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการ  
ของข้าราชการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำ  
แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสีย  
บุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัด (Province  
Personal Information System : PPIS) ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านความเป็นอยู่ บ้านพัก สถานที่ออกกำลังกาย  
จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นจังหวัด การมอบเกียรติบัตร  
แก่บุคลากรที่เป็นบุคคลดีเด่นในโอกาสต่าง ๆ

### ๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

ส่วนราชการในจังหวัดพะเยา ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสาร  
ให้บุคลากรรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทาง  
ให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน  
พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตาม  
ข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

#### แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับ  
ภารกิจที่รับผิดชอบเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผล

๔.๒ เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้าย เปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๔.๓ วางระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรในสังกัด และกำกับติดตาม ผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัดที่กำหนด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ร้อยตรี



(ณรงค์ โรจนโสธร)

ผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยา