บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

ที่ พล ๐๘๓๒/ว.๑๔ **วันที่** ๗ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ และแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ตามที่ตัวชี้วัดที่ ๓ ของการดำเนินงานเพื่อความโปร่งใสและมีคุณธรรมของกระทรวงสาธารณสุข (MOPH ITA ๒๐๒๑) และกรอบแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ตามที่ สานักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีการประเมินแบบวัดการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (MOPH Open Data Integrity and Transparency Assessment : MOIT) ตาม MOIT ๖ ของปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม ลดการใช้ดุลพินิจที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด นั้น

ในการนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ จึงขอส่งนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการและแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ เพื่อให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลในสังกัดทุกแห่งเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและปฏิบัติต่อไป

(นายธานี ถือแก้ว)
สาธารณสุขอำเภอชาติตระการ

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนบริหารประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ ลูกจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส.) และลูกจ้างเหมาบริการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือปรับเปลี่ยนสายงานหรือเกษียณอายุราชการ

๑.๓ การบริหารตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกตามมติของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดและได้รับการอนุมัติจากเขตสุขภาพแล้ว ประกอบด้วย

๑. ข้าราชการ
๒. พนักงานกระทรวงฯ
๓. ลูกจ้างเหมา

๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแนวทางปฏิบัติ

๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๕ ปี โดยการประสานกับเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอวังทอง การวิเคราะห์งานและการเตรียมข้อมูลระดมความคิดคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอและผู้เกี่ยวข้อง

๒. ดำเนินการตามแผนจัดหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุราชการ ลาออกและเสียชีวิต ดังนี้

๑. ตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ๒ ตำแหน่ง (อยู่ระหว่างการขอคืนตำแหน่ง)
๒. ตำแหน่งลูกจ้าง พกส.ตำแหน่งที่ได้รับจัดสรร ๑ ตำแหน่ง
๓. ตำแหน่งลูกจ้าง พกส.ทดแทนตำแหน่งที่เสียชีวิต ๑ ตำแหน่ง
๔. ตำแหน่งลูกจ้างเหมาที่ทดแทนตำแหน่งที่ย้ายหรือลาออก ตามความเหมาะสม

๓. การบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ ตามกรอบอัตรากำลัง สสอ./รพ.สต.(ภาพรวมเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอฯ) ซึ่งยังรอการบรรจุ/โอนย้าย

๔. การสอบบรรจุตำแหน่ง พกส. ตามตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรร

๒. ด้านการพัฒนา

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนรู้หรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักสูตรการเรียนหรือการอบรม เพื่อให้เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานหรือการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ทักษะ และสมรรถนะ

๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น(ผบต.) ตามความเหมาะสม

๒. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรระดับอนุปริญญา (หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข) แก่พนักงานสุขภาพชุมชน (พสช.) เพื่อเปิดโอกาสในความก้าวหน้าให้พนักงานสุขภาพชุมชน (ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้) ได้บรรจุตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ระดับอนุปริญญา) ในอนาคต

๓. กำหนดหลักสูตรในการอบรมเพิ่มวิทยฐานะของผู้ช่วยเหลือคนไข้ในภาพรวมระดับจังหวัด โดยกำหนดเป็นหลักสูตรอบรม ๓ ปี และแม่ข่ายระดับอำเภอเป็นผู้สนับสนุนทุนการอบรมเทอมละ ๓,๐๐๐ บาท

๔. ประเมินการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนระดับในสายงานให้สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละสายงานอย่างโปร่งใส

๕. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้องทั้งติดตามและนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนาองค์กร

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และสร้างแรงจูงใจ

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน (กพ.๗) โดยการประสานงานกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๕. จัดให้มีการประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก อย่างเปิดเผยบนบอร์ดประชาสัมพันธ์และผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน

๖. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบพร้อมให้คำปรึกษาและตอบข้อซักถาม

๒. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลบุคลากรรายบุคคล (NonHR) ของตนเอง เพื่อดูความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลประวัติการรับราชการ (กพ.๗) หากพบข้อผิดพลาดหรือตกหล่นให้ประสานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกแก้ไขให้ถูกต้อง

๓. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

๔. มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้ข้อมูลทุกมิติมาประกอบการพิจารณา ทั้ง ผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด การเอาใจใส่หน้าที่การงาน ความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความเสียสละ ความสามัคคีและสมรรถนะในการ ทำงาน ประกอบด้วย

๕. ดำเนินการประกาศผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ตามรอบของการพิจารณาปีละ ๒ ครั้ง

๖. จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนทุกคน ได้แก่

๑. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ หรือโน๊ตบุ๊ค

๒. จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลประจำหน่วยงาน

๓. จัดห้องพักผ่อน/สันทนาการ ให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้พักผ่อนช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน โดยมี โทรทัศน์ มุมกาแฟ ตู้ทำน้ำร้อน/น้ำเย็น ชุดรับแขก

๔. จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส.ให้สำนักงานฯ และกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน

๕. ร่วมกันทำกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสามัญโดยการจัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในการทำงาน โดยกำหนดให้มีการอบรมทุกปีโดยการนำความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการมาบรรจุไว้ในโครงการ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร

๔. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมองค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้งชมรม Strong ต่อต้านการทุจริตจิตพอเพียงของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเน้นให้ความรู้ โดยเน้นประเด็นสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ได้แก่

๑. วินัยข้าราชการ

๒. การจัดการข้อร้องเรียน

๓. การป้องกันการรับสินบน

๔. ข้อปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ

๕. การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๖. การป้องกันประโยชน์ทับซ้อน

๗. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านทุจริต

๘. การจัดตั้งชมรม Strong

๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยแบ่งตามกลุ่มงานตามโครงสร้างของในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโดยมี ๓ โครงสร้าง ดังนี้

๑. สาธารณสุขอำเภอ เป็นหัวหน้าหน่วยงาน

๒. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ๓ คน

๓. กลุ่มงานบริหาร(มีหัวหน้ากลุ่มงานบริหารเป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)

๔. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและควบคุมโรค (มีหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมเป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)

๕. กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและสนับสนุนบริการ (มีหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิชาการฯ เป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)

๖. มีการดำเนินการตามแผนฯ โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น

๗. จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมองค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้งชมรม Strong ต่อต้านการทุจริตจิตพอเพียงของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทั้งผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สมัครเป็นสมาชิกชมรม Strong ทั้งหมด โดยมีเพื่อให้เกิดคุณธรรมที่พึงประสงค์ ๔ เรื่องหลักๆ คือ

๑. ความพอเพียง

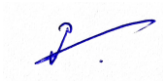
๒. ความมีวินัย

๓. ความสุจริต

๔. ความมีจิตอาสา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายธานี ถือแก้ว)

สาธารณสุขอำเภอชาติตระการ

แผนการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

ประเด็นนโยบาย	โครงการ/กิจกรรม	การดำเนินงาน
๑. ด้านการสรรหา	๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๗) เพื่อใช้ในการกำหนด โครงสร้าง และกรอบอัตรากำลังรองรับ บุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ	- ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๕ ปี โดยการประสานกับเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอวังทอง การวิเคราะห์งานและการ เตรียมข้อมูล ระดมความคิดเห็นของ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอ และผู้เกี่ยวข้อง
	๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ ลูกจ้างพนักงานกระทรวง สาธารณสุข (พกส.) และลูกจ้างเหมา บริการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือ ทดแทนอัตรากำลังที่ลาออก หรือ ปรับเปลี่ยนสายงานหรือเกษียณอายุราชการ	- ดำเนินการตามแผนจัดหาบุคลากรทดแทน ตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุราชการ ลาออก หรือเสียชีวิต ดังนี้ ๑. ตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ๒ ตำแหน่ง (อยู่ระหว่างการขอคืนตำแหน่ง) ๒. ตำแหน่งลูกจ้างเหมาทดแทนตำแหน่งที่ เสียชีวิต ๑ ตำแหน่ง ๓. ตำแหน่งลูกจ้างเหมาที่ทดแทนตำแหน่งที่ ลาออก ๑ ตำแหน่ง ๔. การเตรียมบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงานรักษา ราชการแทน ผอ.รพ.สต. ๑ ตำแหน่ง หลังการ โยกย้ายรอบวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๕
	๑.๓ การบริหารตำแหน่งว่างที่ได้รับ จัดสรรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ตามมติของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดและได้รับการอนุมัติจากเขตสุขภาพแล้ว ประกอบด้วย ๑. ข้าราชการ ๒. พนักงานกระทรวงฯ ๓. ลูกจ้างเหมา	๑. การบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการตาม กรอบอัตรากำลัง สสอ./รพ.สต. (ภาพรวม เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอฯ) ซึ่งยังรอการ บรรจุ/โอนย้าย ๒. การสอบบรรจุตำแหน่ง พกส.ตามตำแหน่ง ว่างที่ได้รับจัดสรร ๓. การสอบคัดเลือกตำแหน่งนักวิชาการ สาธารณสุขปฏิบัติงาน รพ.สต. ๑ ตำแหน่ง

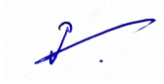
ประเด็นนโยบาย	**โครงการ/กิจกรรม**	**การดำเนินงาน**
	๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๑. ปัจจุบันอยู่ระหว่างรอตำแหน่งที่ขอไปช่วยราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (ผอ.รพ.สต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒. รอการจัดสรรคืนตำแหน่ง นักวิชาการ สาธารณสุข ชำนาญการ (ผอ.รพ.สต.) ที่ย้ายไป รับตำแหน่งอำเภออื่น
๒. ด้านการพัฒนา	๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น	๑. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตร ผู้บริหารระดับต้น(ผบต.) จำนวน ๑ ราย ๒. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับกลาง(ผบก.) จำนวน ๑ ราย ๓. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรการรักษาพยาบาลเบื้องต้นของพยาบาลวิชาชีพ (เวชปฏิบัติฯ) จำนวน ๑ ราย ๔. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน ๔ ราย (หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข) แก่พนักงานสุขภาพ ชุมชน(พสช.)
	๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง	๑. ส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรระดับอนุปริญญา จำนวน ๔ ราย เพื่อเปิดโอกาสใน ความก้าวหน้าให้พนักงานสุขภาพชุมชน (ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้) ได้บรรจุตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ระดับอนุปริญญา) ในอนาคต
	๒.๓ สร้างบทเรียนรู้หรือประสาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักสูตร การเรียนหรือการอบรม เพื่อให้เป็นการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานหรือการ พัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในองค์กร	๑. กำหนดหลักสูตรในการอบรมเพิ่มวิทยฐานะของผู้ช่วยเหลือคนไข้ในภาพรวมระดับจังหวัด โดยกำหนดเป็นหลักสูตรอบรม ๓ ปี และแม่ข่ายระดับอำเภอเป็นผู้สนับสนุนทุน การอบรมเทอมละ ๓,๐๐๐ บาท
	๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการใน สังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ	*- ประเมินการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบ*ในการขอเลื่อนระดับในสายงานให้สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ

		ของแต่ละสายงาน อย่างโปร่งใส
ประเด็นนโยบาย	**โครงการ/กิจกรรม**	**การดำเนินงาน**
	๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร	- หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรทั้งด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินความ พึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนาองค์กร
๓. ด้านการธำรงรักษาไว้ และสร้างแรงจูงใจ	๓.๑ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่ง ให้บุคลากรทราบ	- หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์ เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและ ตำแหน่งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบพร้อม ให้คำปรึกษาและตอบข้อซักถาม
	๓.๒ ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุง ข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรของ หน่วยงาน (กพ.๗) โดยการประสานงาน กับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก	- แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลบุคลากรรายบุคคล(NonHR) ของตนเอง เพื่อดูความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลประวัติการรับราชการ(กพ.๗)หากพบข้อผิดพลาดหรือตกหล่นให้ ประสานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกแก้ไขให้ถูกต้อง
	๓.๓ จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและ สามารถตรวจสอบได้	- หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ดูแล กำกับติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานจนถึง คณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
	๓.๔ จัดให้มีการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการปฏิบัติหน้าที่ ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และ สามารถตรวจสอบได้	- มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้ข้อมูลทุกมิติมาประกอบการ พิจารณา ทั้ง ผลการปฏิบัติราชการตาม ตัวชี้วัด การเอาใจใส่หน้าที่การงาน ความ ร่วมมือและปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเสียสละ ความสามัคคีและสมรรถนะ

		ใน การทำงานประกอบด้วย
ประเด็นนโยบาย	**โครงการ/กิจกรรม**	**การดำเนินงาน**
	๓.๔ จัดให้มีการประกาศผลการพิจารณา ความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติ หน้าที่ราชการ ผู้ที่มีผลการประเมินใน ระดับดีเด่น ดีมาก อย่างเปิดเผยบนบอร์ด ประชาสัมพันธ์และผ่านเว็บไซต์ของ หน่วยงาน เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ ต่อสาธารณชน	- ดำเนินการประกาศผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ตามรอบของการพิจารณาปีละ ๒ ครั้ง
	๓.๖ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	- จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนทุกคน ได้แก่ ๑. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ หรือโน๊ตบุ๊ค ๒. จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลประจำหน่วยงาน ๓. จัดห้องพักผ่อน/สันทนาการ ให้เจ้าหน้าที่ ได้ใช้พักผ่อนช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน โดยมี โทรทัศน์ มุมกาแฟ ตู้ทำน้ำร้อน/น้ำเย็น ชุดรับแขก ๔. จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส.ให้สำนักงานฯ และ กิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน ๕. ร่วมกันทำกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ
๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ	๔.๑ แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึง ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน สามัญโดยการจัดทำโครงการอบรม คุณธรรมจริยธรรม ในการทำงาน โดย กำหนดให้มีการอบรมทุกปีโดยการนำความรู้ด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการมาบรรจุไว้ในโครงการ	๑. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม เน้นให้ความรู้ โดยเน้นประเด็นสำคัญๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ใน สังกัด ได้แก่ ๑. วินัยข้าราชการ ๒. การจัดการข้อร้องเรียน ๓. การป้องกันการรับสินบน ๔. ข้อปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ ๕. การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ๖. การป้องกันประโยชน์ทับซ้อน ๗. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านทุจริต ๘. การจัดตั้งชมรม Strong

ประเด็นนโยบาย	**โครงการ/กิจกรรม**	**การดำเนินงาน**
		๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิด และการคุกคามทางเพศในการทำงาน
	๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตามหลักเกณฑ์ แนวทาง ระเบียบและ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	- มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยแบ่งตามกลุ่มงานตามโครงสร้าง ของในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโดยมี ๓ โครงสร้าง ดังนี้ ๑. สาธารณสุขอำเภอ เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ๒. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ๒ คน ๓. กลุ่มงานบริหาร(มีหัวหน้ากลุ่มงานบริหาร เป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ) ๔. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและ ควบคุมโรค (มีหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมฯเป็นผู้ กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ) ๕. กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและสนับสนุน บริการ (มีหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิชาการฯ เป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)
	๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตาม แผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันการ ทุจริตในองค์กร	- มีการดำเนินการตามแผนฯ โดยสรุปรายงาน ผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอรัปชั่น
	๔.๔ โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม องค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้ง ชมรม Strong ต่อต้านการทุจริตจิต พอเพียงของหน่วยงาน	- จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม องค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้ง ชมรม Strong ต่อต้านการทุจริตจิต พอเพียงของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทั้ง ผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สมัครเป็นสมาชิกชมรม Strong ทั้งหมด

ประเด็นนโยบาย	**โครงการ/กิจกรรม**	**การดำเนินงาน**
		โดยมีเพื่อให้ เกิดคุณธรรมที่พึงประสงค์ ๔ เรื่องหลักๆ คือ ๑. ความพอเพียง ๒. ความมีวินัย ๓. ความสุจริต ๔. ความมีจิตอาสา



(นายธานี ถือแก้ว)
สาธารณสุขอำเภอชาติตระการ
๗ ตุลาคม ๒๕๖๔