



ที่ ปท ๐๐๓๒/ว ๒๑๘๐

ถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปทุมธานี/ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง/สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ
หัวหน้ากลุ่มงานทุกกลุ่มงาน

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ขอส่งสำเนาหนังสือจังหวัดปทุมธานี ที่
ปท ๐๐๑๗.๕/๔๗๕๑ ลงวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔ เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดปทุมธานี
เพื่อให้บุคลากรภาครัฐในจังหวัดปทุมธานีได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และให้สาธารณสุขได้รับทราบผ่านทาง
www.pathumthani.go.th

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และประชาสัมพันธ์ประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี

๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔



[Handwritten signature]



เลขรับที่ 221
วันที่ 18 มี.ค. 64
เวลา 13.27 น.

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานจังหวัดปทุมธานี กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล โทร.๐-๒๕๘๑-๖๐๓๘ ต่อ ๓๐๑
ที่ ปท ๐๐๑๓.๕/๕๗๕๑ วันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๔


เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดปทุมธานี

เรียน หัวหน้าส่วนราชการสังกัดราชการบริหารส่วนภูมิภาคจังหวัดปทุมธานี


ด้วยในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กำหนดให้จังหวัดต้องประเมินตามตัวชี้วัดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยให้เป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ยังใช้บังคับในหน่วยงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ แสดงนโยบาย หรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ เพื่อก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม และเป็นนโยบายหรือแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุดที่กำหนดในนามของหน่วยงาน

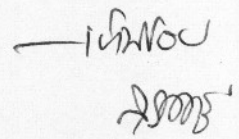
ในการนี้ จังหวัดปทุมธานีจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดปทุมธานี เพื่อให้บุคลากรภาครัฐในจังหวัดปทุมธานีได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติ และให้สาธารณชนได้รับทราบผ่านทาง www.pathumthani.go.th รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และประชาสัมพันธ์ประกาศให้บุคลากรในสังกัดทราบและถือปฏิบัติ


(นายชัยวัฒน์ ชินโกสุม)
ผู้ว่าราชการจังหวัดปทุมธานี

เรียน พล.ต.ท. ปทุมธานี
- เพื่อโปรดพิจารณา
- เสนอขอแจ้งหัวหน้าส่วนราชการ
ในสังกัดและกรมตำรวจ
กลุ่มอาชญากรรม


(นายบัณฑิต บุญกระตืออง)
นิติกรชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มกฎหมาย


(นายสุรินทร์ สิบช้าง)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี



นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดปทุมธานี

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ประกอบกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) กำหนดให้จังหวัดเผยแพร่นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสสอดคล้องกับภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และแผนพัฒนาจังหวัดปทุมธานี

จังหวัดปทุมธานี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจังหวัดปทุมธานี ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากร ดำเนินการ สรรหา คัดเลือก บรรจุ และแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณภาพ โดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ควบคู่กับการเป็นคนดี คนเก่ง โดยการสรรหา คัดเลือก บรรจุและแต่งตั้ง ต้องดำเนินการภายใต้กฎระเบียบหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เสมอภาค โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง ให้มีความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐) และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัดปทุมธานี ให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมมีมาตรฐาน และเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด และปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ได้

๔. ด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานและความประพฤติดีเด่นสมควรได้รับการยกย่องให้เป็นบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ตระหนักถึงการรักษาวินัยตนเอง ตลอดจนเสริมสร้างและพัฒนาให้บุคลากรมีวินัย และป้องกันมิให้กระทำผิดวินัย

๕. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการทำงาน ตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักสามัคคีและผูกพันองค์กร รวมทั้งจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้อง เป็นไปตามกฎหมายกำหนด
