



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารสูงสุด
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน ข้าพเจ้า นายชุมพล ดวงดีวงศ์ ผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินโดยมุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคีเป็นคนดีเก่งและมีความสุขให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ความสามารถของบุคลากรตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคลพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินโดยงานธุรการเป็นเลขาคำเนินการวางแผนกำลังคนแสวงหากคนตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขรองรับแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกแนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓-๕ ปีเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินรวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๑.๓ ดำเนินการสรรหาเลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์เป้าประสงค์และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กรโดยมีความชัดเจนโปร่งใสยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องขององค์กรผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคนโดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดีคนเก่งที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่องโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงานรองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) และเขตพัฒนาภาคตะวันออกได้อย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงานสร้างคนดีคนเก่งที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขและหน่วยงานในสังกัด

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและยกย่องชมเชยบุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรแนวทางปฏิบัติดังนี้

๔.๑ จัดทำ / ดำเนินการและรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องชมเชยบุคลากรเช่นการคัดเลือกข้าราชการพลเรือนและหากมีบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่างให้ผู้บังคับบัญชา-ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตามประเมินผลให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานอย่างเสมอภาค-บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง

๔.๕ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่น ๆ ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคลพร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่น ๆ เป็นไปตามช่วงเวลา

ที่กำหนดหากมีข้าราชการลูกจ้างประจำพนักงานราชการและลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่น ๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอผู้อำนวยการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถิน

๕. ด้านการใช้ประโยชน์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินโดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางปฏิบัติดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัยประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆเป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรมและมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางหลากหลายช่องทางเพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆจะยึดถือความรู้ความสามารถและประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเถินและหน่วยงานในสังกัดจะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายชุมพล ดวงดีวงศ์)

สาธารณสุขอำเภอเถิน