



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ พ.ศ.๒๖๕-๒๕๖๖ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ วางแผนอัตรากำลังคนโดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ สนับสนุนให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน ในองค์กรรวมทั้งมีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.จัดทำแผนอัตรากำลังคนทุก ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของหน่วยงาน

๒.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

๓.นำผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร ราคาค่าตอบแทน

๔.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการตำแหน่งขององค์กร

๒.ด้านการสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด ดังนี้

๑.ดำเนินการสรรหาบุคลากรทดแทนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือต่อการสูญเสียกำลังคน ภายใน ๖ วัน หรือโดยเร็วที่สุด นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.การรับโอน หรือการรับสมัครบุคคล ต้องมีการประกาศผ่านทางช่องทางต่างๆของหน่วยงาน

๓.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

/๓.ด้านการพัฒนา.....

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กรและสมรรถนะตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริม จริยธรรมและคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

แนวทางปฏิบัติดังนี้

- ๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๒ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง
- ๒.ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายวิชาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓.พัฒนาองค์ความรู้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการถ่ายทอด แลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๔.จัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management :KM) ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดทำ แผน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การเงิน-การคลังและอื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการ บริหารงาน โดยเผยแพร่แก่บุคลากรในสังกัดเป็นประจำ

๔.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดปริมาณเอกสาร ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการ วิเคราะห์ วางแผนในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน
- ๒.เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๕.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง กำลังใจ และคุณภาพชีวิตที่ดี และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ รักษาคนดี คนเก่งและทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- ๑.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือก การให้รางวัล บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร
- ๒.กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร
- ๓.ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ร่มรื่น เพื่อให้บุคลากรมีความสุข และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
- ๔.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมแก่บุคลากร
- ๕.ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

๖.ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จัดวางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับด้วยความเสมอภาค
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.ดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน
เพื่อใช้ตรวจสอบความก้าวหน้าสายงาน

๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าแก่บุคลากรให้ได้รับทราบ

๓.ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่
คณะกรรมการกำหนด

๗.ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

บุคลากรในหน่วยงานต้องร่วมมือกันการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ
แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับ
ดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม มาตรฐานคุณภาพจริยธรรม หาก
ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทราบโดยทันที

๒.การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถ
และประโยชน์สูงสุดและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายบรรจบ พันทะบุตร)
สาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ