

ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้วย สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ ได้ตระหนักถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จและมีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗ เพื่อให้เป็นกรอบแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีคุณธรรม และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญกำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านต่างๆ ดังนี้

๑.ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ วางแผนอัตรากำลังคนโดยคำนึงถึงภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนให้มีโครงสร้างระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กรรวมทั้งมีระบบประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.จัดทำแผนอัตรากำลังคนทุก ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับต่อภารกิจของหน่วยงาน

๒.ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ

๓.นำผลสัมฤทธิ์และสมรรถนะในการปฏิบัติงานมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านการสรรหา การเลื่อนขั้น การปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากร ตราค่าตอบแทน

๔.จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งและการบริหารจัดการตำแหน่งขององค์กร

๒.ด้านการสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ ดำเนินการสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด ดังนี้

๑.ดำเนินการสรรหาบุคลากรทดแทนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือต่อการสูญเสียกำลังคนภายใน ๖ วัน หรือโดยเร็วที่สุด นับแต่วันที่ตำแหน่งว่าง

๒.การรับโอน หรือการรับสมัครบุคคล ต้องมีการประกาศผ่านทางช่องทางต่างๆของหน่วยงาน

๓.แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรตามประกาศ และระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการสรรหาทรัพยากรบุคคล

/๓.ด้านการพัฒนา.....

๓.ด้านการพัฒนาบุคลากร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง ต่อเนื่อง สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์องค์กรและสมรรถนะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมจริยธรรมและคุณธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

แนวทางปฏิบัติดังนี้

๑.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๒ ปี เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง

๒.ดำเนินการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายวิชาชีพและตำแหน่งงาน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาบุคลากร

๓.พัฒนาองค์ความรู้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๔.จัดการองค์ความรู้ในองค์กร (Knowledge Management :KM) ได้แก่ ความรู้ด้านการจัดทำแผน การบริหารทรัพยากรบุคคล งบประมาณ การเงิน-การคลังและอื่นๆ ที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน โดยเผยแพร่แก่บุคลกรในสังกัดเป็นประจำ

๔.ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

ส่งสเริมให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็วทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดปริมาณเอกสาร ตลอดจนสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ วางแผนในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.พัฒนาและปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศให้เป็นปัจจุบัน

๒.เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

๕.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสวัสดิการ

เสริมสร้างความมั่นคง กำลังใจ และคุณภาพชีวิตที่ดี และความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่งและทำคุณประโยชน์ให้กับองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่นการคัดเลือก การให้รางวัล บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างความรักความผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร

๒.กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร

๓.ปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย ร่มรื่น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๔.สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมแก่บุคลากร

๕.ส่งเสริมความก้าวหน้าแก่บุคลากรที่มีผลงานและสมรรถนะในทุกโอกาส

/๖.ความก้าวหน้า.....

๖.ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

จัดวางความก้าวหน้าในสายงาน ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับด้วยความเสมอภาค

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.ดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศให้มีความทันสมัย เป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ตรวจสอบความก้าวหน้าสายงาน

๒.จัดทำและแจ้งเวียนเส้นทางความก้าวหน้าแก่บุคลากรให้ได้รับทราบ

๓.ควบคุมการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกำหนด

๗.ด้านการปฏิบัติราชการขององค์กร

บุคลากรในหน่วยงานต้องร่วมมือกันการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม รวมทั้งควบคุม กำกับดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรม มาตรฐานคุณภาพจริยธรรม หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทราบโดยทันที

๒.การพิจารณาแต่งตั้งบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จะต้องยึดถือความรู้ ความสามารถและประโยชน์สูงสุดและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกำหนด

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางรตนพร แสงประทีป)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน

สาธารณสุขอำเภอเขาคิชฌกูฏ