



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุ่งใหญ่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-พ.ศ. ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุ่งใหญ่จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา (Recruitment)

๑.๑ ให้งานการเจ้าหน้าที่มีการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และโปร่งใส โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะตรงตามที่ต้องการมากที่สุด โดยยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๑.๒ การสรรหาและเลือกสรรอัตรากำลัง ให้พิจารณาบุคคลที่มีทักษะความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการสรรหาพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ลูกจ้างจ้างเหมาบริการ โดยใช้หลักคุณธรรม และบุคลากรทดแทนโดยเร็วเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๑.๓ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคลากรภายนอก เพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติในหน่วยงาน

๑.๔ การรับสมัครคัดเลือกเพื่อจ้างและแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ต้องมีประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนเปิดเผย โปร่งใส ตรวจสอบได้ ผ่านทางเว็บไซต์หน่วยงาน หน้าเพจเฟซบุ๊กหน่วยงาน และแจ้งข่าวการประชาสัมพันธ์การรับสมัครไปยังหน่วยงานอื่นใกล้เคียง เช่น ที่ว่าการอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สถานีวิทยุ หรือช่องทางสื่อประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มแรงงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕ การแต่งตั้งกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรบุคคลจากหัวหน้ากลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมสอดคล้องกับตำแหน่ง/ภารกิจของหน่วยงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร (Development)

๒.๑ สํารวจความต้องการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน พร้อมพิจารณาว่าบุคคลในสังกัดสมควรที่จะได้รับการพัฒนาในด้านใด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่น ๆ

๒.๔ มุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปลูกฝังค่านิยมโดยยึดหลักคุณธรรม ๔ ประการ ได้แก่ พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา และส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนางาน อย่างต่อเนื่องโดยใช้แนวคิดคุณภาพและการมุ่งผลสัมฤทธิ์

๒.๕ จัดให้มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และบุคลากรในหน่วยงาน ตามหลักเกณฑ์/วิธีการ มาตรฐานความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ (Motivation and Retention)

๓.๑ มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work life balance) โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรด้านความเป็นอยู่ สถานที่ออกกำลังกาย ส่งเสริมสุขภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓.๒ จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน และบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ และต้องแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบโดยทั่วกัน

๓.๓ จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติดี มีคุณธรรม ปฏิบัติตนตามระเบียบแผนทางราชการ มีผลงานที่ประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตรให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานต้นแบบ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติตน เสริมสร้างความรัก ความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน/หน่วยงานอื่น ทั้งนี้ หากหน่วยงานใดมีบุคลากรดังกล่าวฯ ให้ผู้บังคับบัญชารายงานให้จังหวัดทราบ

๔. ด้านการ.....

๔. ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

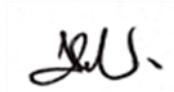
๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงาน สิทธิประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
อย่างเป็นธรรม เหมาะสม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หรือ
ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้เป็นไปตาม
ระเบียบ กฎหมาย หรือข้อบังคับที่กำหนด เช่น ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หรือมาตรการภายใน
เพื่อป้องกันการทุจริต

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชากำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อ
หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรู้ ความมุ่งมั่น พุ่มเท เสียสละ เพื่อให้เกิด
ผลสัมฤทธิ์

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสุธรรม บำรุงศักดิ์)

ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอทุ่งใหญ่

