



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอน้ำหนาว เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ กฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับแนวทางบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของอำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

๑.ด้านการสรรหา (Recruitment)

อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ให้ความสำคัญกับการสรรหาและคัดเลือกบุคคลกร ทั้งใน ส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรบรรจุใหม่ และการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายใน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานส่วนกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด โดยทุกส่วนราชการสนับสนุนข้อมูลในการ ดำเนินการวางแผนกำลังคนให้หน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สาธารณสุขจัดสรรอัตรากำลังที่มีความรู้ ความสามารถทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของอำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

๑.๑ การสรรหาข้าราชการ

สนับสนุนข้อมูลด้านอัตรากำลังของหน่วยงานสำหรับประกอบการวางแผน อัตรากำลังในหน่วยงานต้นสังกัด ในการจัดทำแผนกำลังคน แสวงหาและเลือกสรรคนดี คนเก่ง ตามช่วง ระยะเวลาที่กำหนด

๑.๒ การสรรหาพนักงานราชการ

๑) จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาพนักงานราชการให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) การรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการทั่วไป โดย ประกาศผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงาน แลแจ้งเวียนไปยังหน่วยงานอื่นๆ เพื่อประชาสัมพันธ์และสร้างการรับรู้ แก่ผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓) แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและเลือกสรรจากผู้แทนหน่วยงาน เพื่อให้ สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นคนดี มีทักษะและสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจของแต่ละ หน่วยงานและความต้องการของหน่วยงาน

๒.ด้านการพัฒนา (Development)

อำเภอ น้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ มุ่งเน้นการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า ของบุคลากรให้มีทักษะ ความ ความสามารถ สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมให้ข้าราชการเป็นข้าราชการผู้มี ผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะเพียงพอรองรับภารกิจของหน่วยงาน และภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต มีการ

วางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มตามศักยภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ การให้ความร่วมมือในการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้งการจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้หลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-learning) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ

๒.๔ ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS)

๒.๕ ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานทางจริยธรรมการเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และจิตอาสา

๓. การรักษาไว้ (Retention)

อำนาจหน้าที่ของจังหวัดเพชรบูรณ์ มีนโยบายในการบริหารเส้นทางความก้าวหน้าทางสายงาน (Career Path) เพื่อการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการวางแผนความต่อเนื่องในสายงาน จึงขอให้บุคลากรพัฒนาตนเองในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการสร้างผลงาน สั่งสมความรู้และประสบการณ์เพื่อการเติบโตตามเส้นทางสายงานซึ่งมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ สนับสนุนข้อมูลบุคลากรแก่หน่วยงานบริหารงานบุคคลส่วนกลางในการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอ ให้เป็นปัจจุบันและทันต่อการนำข้อมูลไปใช้งาน

๓.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในด้านคุณภาพชีวิต เช่น บ้านพักอาศัย สถานที่ออกกำลังกาย และกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

อำนาจหน้าที่ของจังหวัดเพชรบูรณ์ มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีการสื่อสารให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรในสังกัดรับทราบ นโยบาย กฎระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล มีช่องทางให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรเข้าถึงข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน และพัฒนางาน ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ควบคุมกำกับดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน ซึ่งมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ควบคุม กำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ และจริยธรรมในการทำงาน

๔.๒ วางระบบการบริหารจัดการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยลดความซ้ำซ้อนในภารกิจต่างๆ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ เพิ่มความคล่องตัว ยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกชั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด กรณีผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการในระดับปรับปรุงหรือพอใช้ ต้องจัดให้มีการพัฒนาโยกย้าย หมุนเวียนเปลี่ยนงานเพื่อให้ตรงกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

๒.๔ การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และการกำกับติดตามผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปตามตัวชี้วัด หลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายจักรพงษ์ ศรีพุทธ)
สาธารณสุขอำเภอหน้าหนาว