



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสิรินธร
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสิรินธร ปีงบประมาณ ๒๕๖๕

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนพ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการพ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment :ITA)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสิรินธรจึงขออนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสิรินธรวางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข
แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๑ ปีให้มีความเหมาะสม และ ๓ - ๕ ปี กรณีบุคลากรเกษียณอายุราชการ

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

๒. ด้านการสรรหา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ดำเนินการจัดการสรรหาให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส วิธีการเป็นการใช้บัญชีผู้สอบแข่งขันประกาศรับโอน รัยย้าย ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นธรรมและโปร่งใส

๓. ด้านการพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับกับภารกิจของสำนักงานและเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจสำนักงานและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

แนวทางปฏิบัติ

- ๓.๑ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการพัฒนา
- ๓.๒ ดำเนินงานตามแผน
- ๓.๓ ประเมินผลการดำเนินงานและนำมาปรับเพื่อดำเนินการในปีถัดไป
- ๓.๔ จัดทำข้อมูลการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละ

ตำแหน่ง

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการจัดการปฐมนิเทศ มีกระบวนการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ

- ๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี
- ๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน
- ๔.๓ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้มาปฏิบัติงานใหม่
- ๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องคนดี เช่น คนดีศรีสิรินธร
- ๔.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม โปร่งใสผ่านรูปแบบคณะกรรมการ
- ๕.๖ ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรและรายงานสาธารณสุขจังหวัดทุกเดือน
- ๕.๗ การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบ เลื่อนขั้น

ประจำปี

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม

แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และ ลูกจ้างรายวัน ตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ฉ ๑๑ และพ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์

๕.๔ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง
ทั้งนี้ให้ตีตประกาศนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน

๕.๕ การมีที่พักเพื่อรองรับเจ้าหน้าที่ ที่บ้านอยู่ต่างจังหวัดหรือไกลจากโรงพยาบาลเพื่อเป็น

สวัสดิการ

๕.๖ การดูแลสิทธิสวัสดิการระหว่างรับราชการและหลังออกจากราชการ เช่นการกู้เงินสหกรณ์ ออมทรัพย์สาธารณสุข การจัดงานเกษียณอายุ ฯลฯ

สั่ง ณ วันที่ ๓๐ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ลงชื่อ



(นายไชยา พรหมเกษ)

สาธารณสุขอำเภอสิรินธร