



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอดอนมดแดง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอดอนมดแดง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๔๒ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอดอนมดแดง จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอดอนมดแดง โดยยึดหลักการสำคัญ ๕ ประการประกอบด้วย

- ๑) หลักคุณธรรม (Merit - Based)
- ๒) หลักสมรรถนะ (Competency - Based)
- ๓) หลักผลงาน (Performance - Based)
- ๔) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)
- ๕) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

๑) **หลักคุณธรรม (Merit - Based) :** หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลหลักคุณธรรมประกอบด้วย ๔ หลักใหญ่ คือ

- (๑) หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ
- (๒) หลักความสามารถการบริหารคนหมู่มากต้องมีวิวัฒนาการ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ
- (๓) หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกรัฐ ต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพราชการ
- (๔) หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี

๒) **หลักสมรรถนะ (Competency - Based) :** หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษา และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

๓) **หลักผลงาน (Performance - Based) :** คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลักหมายความว่าให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถามว่าราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหม คำตอบ คือคงไม่ได้ จะต้องมีปัจจัยอื่นๆ หรือแม้แต่ทางธุรกิจเหมือนกันต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขา ต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตาม ก็ให้เน้นผลงาน ให้ยึดผลงานเป็นหลัก

๔) **หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) :** คือให้ร่วมกันรับผิดชอบเวลาถามว่าใครเป็น HR Manager ใครเป็น Personnel Manager ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบคือ หัวหน้างานเจ้าหน้าที่แต่คำตอบยุคนี้คือผู้บริหารนั่นเอง หรือ Line Manager นั่นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลักต้องบริหารได้

๕) **หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) :** คือ ในการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance)

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอตอมมแดง ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ดังนี้คือ

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน (Human Resource Planning)

ที่มบริหารงานบุคคล HRM ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคนของหน่วยงานเลยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข
แนวทางดังนี้

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๑ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ,

๑.๒ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อรองรับการจัดทำแผน
อัตรากำลัง Service Plan

๑.๓ จัดทำแผนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวง
สาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว เพื่อใช้การสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๔ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละ
กลุ่มของข้าราชการประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ประเภทวิชาการ, ประเภททั่วไป

๒. ด้านการสรรหาและคัดเลือก (Recruitment & Selection)

ที่มบริหารงานบุคคล HRM ดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรร
คนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ, พนักงานราชการ, พนักงานกระทรวงสาธารณสุข
และลูกจ้างชั่วคราว ให้ทัน ให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุขโดยการสรรหาที่มีการประสานงาน
การดำเนินการระดับจังหวัดในการสรรหาบุคลากร มาทดแทน หรือให้เป็นไปตามการบริหารงานบุคคลระดับสูงขึ้นไปโดยมีการวางแผนการสรรหาร่วมกัน (ยกเว้นการสรรหาลูกจ้างชั่วคราวรายวัน/รายคาบ)

๒.๒ ดำเนินการสรรหาโดยวิธีที่หลากหลาย เป็นธรรมและโปร่งใส ดังนี้

๒.๒.๑ ขอให้บัญชีสอบแข่งขันโดยเป็นการบริหารเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลระดับ
จังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๒ ประกาศรับย้าย/รับโอน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ โดยเป็นไปตามนโยบายการ
บริหารงานบุคคลระดับจังหวัดและกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒.๓ ประกาศรับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวราย
เดือน/รายวัน/รายคาบ โดยประกาศทางเว็บไซต์

๒.๒.๔ แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรจากผู้มีความรู้ความสามารถและ
หลากหลาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเป็นคนดีสอดคล้องตามภารกิจของหน่วยงาน
และไม่เป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก

๓.ด้านการรักษาไว้ (Retention)

ทีมบริหารงานบุคคล HRM มีแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน แผนการสรรหาบุคคลไปดำรงตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติราชการของราชการและลูกจ้างประจำ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว ที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานแจ้งเวียนในองค์กร

๓.๒ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล HROPS ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบันและทันสมัยอยู่เสมอ

๓.๓ ส่งเสริมสร้างและให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย เช่น ให้ความรู้เกี่ยวกับบุคลากรเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย

๔.ด้านการใช้ประโยชน์ (Utilization)

ทีมบริหารงานบุคคล HRM กลุ่มงานต้นสังกัดเจ้าหน้าที่ต้องร่วมมือ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย และข้อบังคับ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว

๔.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้ง (เลื่อน) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ให้มีการดำเนินการร่วมกับจังหวัด ตามนโยบายของจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุขและให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียมกัน

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน (Compensation)

การรับสมัครคัดเลือกบุคคล HRM และกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ต้องดูแลสวัสดิการสิทธิประโยชน์ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรระหว่างการปฏิบัติงาน,เกษียณ หรือตายขณะปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สื่อสารกับบุคลากร ได้แก่ การปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงานและหลังออกจากราชการโดยเป็นการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ข้าราชการ,พนักงานราชการ,พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ สิทธิสวัสดิการ ดังนี้

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับของข้าราชการ

๕.๒ แผนการได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน พ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ใหม่ โดยการปฐมนิเทศ และการให้ความรู้โดยกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับสิทธิสวัสดิการต่างๆ ได้แก่ พรบ.ประกันสังคม, กสจ., กบข., สิทธิการลา, พ.ต.ส. ฯลฯ จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๙

ลงชื่อ



(นายธีระยุทธ เผ่ากัณหา)

สาธารณสุขอำเภอตอนมดแดง