



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่น
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติ
ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการ
บ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ –
๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึง
ขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่น มุ่งเน้นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติการและสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี คนเก่ง
มีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนรับฟังความเห็นและ
ข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกันด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าของ
องค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๓ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วย
หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๕๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบและ
แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่น ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะ
ที่กำหนดและเลือกสรรคนดี คนเก่ง เพื่อปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงาน รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและ
แผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่น

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคนเพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังคนที่รองรับ
ภารกิจของสถานบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่นรวมทั้งแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์
ชาติ ๒๐ ปี

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการ
สูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกสรรเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาระบบบริการขององค์กร โดยมีความชัดเจนโปร่งใส ยุติธรรม

๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคน โดยองค์กรจะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย เพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของหน่วยงาน รองรับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขและแผนยุทธศาสตร์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ และพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓.๓ จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่น

๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้ มีแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากรประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและสื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดรับรู้

๔.๒ ส่งเสริมให้ความรู้ เพิ่มทักษะใหม่ให้กับบุคลากร

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่ประพฤติดีสมควรแก่การเป็นแบบอย่าง

๔.๕ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผนติดตาม ประเมินผล ให้ข้อมูลป้อนกลับและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอภาค

๔.๖ บุคลากรมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาทักษะและความสามารถของตน

๔.๗ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรและประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างการจ้างรูปแบบอื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างรูปแบบอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขและลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ ร้องเรียนขอความเป็นธรรม ให้รวบรวมและรับนำเสนอสาธารณสุขอำเภอนาหมื่น

๕. ด้านการใช้ประโยชน์

ทุกสถานบริการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาหมื่นต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบแจ้งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติตามอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานสาธารณสุขอำเภอทันทีโดยเร็ว

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกัน ผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานบริการในสังกัด จะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวิชัย ศิริวรรณชัย)
สาธารณสุขอำเภอเมือง