

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองหลวง จังหวัดอุบลราชธานี ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

๑. การวางแผนกำลังคน

มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและวางแผนกำลังคน เพื่อกำหนดอัตรากำลังในแต่ละสายงานให้เหมาะสม สามารถทำงานได้ตบโจทย์ภารกิจและวัตถุประสงค์ การจัดตั้งสำนักงานโดยมีความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนหนึ่งใน การบรรลุเป้าหมายตามนโยบายและแผนชาติได้อย่างไร นอกจากนี้ ในการวางแผนกำลังคนยังคำนึงถึงภารกิจที่เป็น ความต้องการของภาคธุรกิจและประชาชนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ พร้อมคอยปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้ สอดรับกับสถานการณ์ต่างๆ อย่างทันทั่วถึง นอกจากนี้ สำนักงานยังมีการบริหารจัดการอัตรากำลังด้วยการมี ข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (e-HRM) ที่ถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งจะนำไปใช้สำหรับการ วิเคราะห์แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในอนาคตได้ในมิติต่าง ๆ

๒. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน

ดำเนินการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่สอดคล้องกับโครงสร้างและอัตรากำลัง โดยมีกระบวนการที่โปร่งใสและเป็นธรรมสอดคล้องตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการสรรหาเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางการสรรหาหลากหลาย เพื่อการเข้าถึงผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของพนักงานด้วยทุนการศึกษาในสายงานที่สำคัญและเป็นที่ต้องการ ทั้งนี้ ไม่เพียงให้ความสำคัญกับการสรรหาคนเก่งมาร่วมงานกับองค์กรและพัฒนาคนที่มีอยู่ให้มีความเป็นเลิศในการทำงานเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจของประเทศ แต่ทุกคนจะได้รับการปลูกฝังให้มีความตระหนักในการเป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และ Core value ขององค์กร

๓. การพัฒนาบุคลากร

มีการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรและแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาบุคลากร ปี๒๕๖๙ ซึ่งแผนดังกล่าวอ้างอิงจากสมรรถนะ (Competency) จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงาน ทั้งในด้าน Functional และ Soft Competency โดยมีการรายงานผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ให้แก่คณะกรรมการ เพื่อยืนยันให้บุคลากรในทุกระดับได้รับการพัฒนาขีดความสามารถอย่างเหมาะสม พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อาทิ หลักสูตรสำหรับผู้บริหาร หลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และรวมถึงการอบรมที่สร้างความตระหนักให้พนักงานมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

๔. การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร โดยมีการกำหนดคำอธิบายระดับตำแหน่ง การพัฒนาขีดความสามารถ การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีเปลี่ยนแปลง หรือการรับหน้าที่ใหม่ๆในอนาคต (Growth Mindset) กระตุ้นให้เกิดการนำทักษะที่เป็นจุดแข็ง ทำงานร่วมกันในลักษณะข้ามฝ่าย (Cross Function) เพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์การเรียนรู้อันเป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๕. การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

ส่งเสริมการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกระบวนการดำเนินการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรตามกฎหมายระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ด้วยความเสมอภาคและโปร่งใส โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เป็นสำคัญ

๖. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

กำหนดหลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามประกาศของกระทรวงอย่างชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของพนักงานโดยทั่วกัน อันเป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการ การประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ,พนักงานและลูกจ้าง นอกจากนี้ ในการกำหนดตัวชี้วัดจะมีการขอความเห็นชอบเป้าหมายและตัวชี้วัดหลักขององค์กร และถ่ายทอดตัวชี้วัดเป้าหมายองค์กร ในบุคลากรในหน่วยงาน และมีการนำค่านิยมองค์กรมาเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินด้านพฤติกรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักและมีพฤติกรรมสอดคล้องกับค่านิยมองค์กรด้วย

๗. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน

กำหนดแนวนโยบายเกี่ยวกับการมีจริยธรรมและวินัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้มีการประกาศเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับของกระทรวงสาธารณสุข และมีกิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และสร้างธรรมาภิบาลให้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความตระหนัก ยึดมั่นในการประพฤติตน ทำงานตามกฎหมายระเบียบวินัยและมีจริยธรรม เกณฑ์การพิจารณาและ ประเมินสมรรถนะ (Competency) ผลงาน (Performance) เพื่อพิจารณา/คัดเลือกที่เหมาะสมในการเข้ารับ ตำแหน่ง รวมทั้ง สนับสนุนให้พนักงานมีการเรียนรู้ สามารถทำงานได้หลากหลาย มีความพร้อมต่อการ



(นายสุวิทย์ชัย ทองกุล)
สาธารณสุขอำเภอหนองมะโมง