



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบเมย
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสบเมย

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจการตามแผนบริหารประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านการสรรหา

- ๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๗) เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังรองรับบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ
- ๑.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนสรรหาข้าราชการ ลูกจ้างพนักงานกระทรวงสาธารณสุข(พกส.) และลูกจ้างเหมาบริการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง หรือทดแทนอัตรากำลังที่ลาออกหรือปรับเปลี่ยนสายงานหรือเกษียณอายุราชการ
- ๑.๓ การบริหารตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามมติของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดและได้รับการอนุมัติจากเขตสุขภาพแล้ว ประกอบด้วย
 ๑. ข้าราชการ
 ๒. พนักงานกระทรวงฯ
 ๓. ลูกจ้างเหมา
- ๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

แนวทางปฏิบัติ

๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๕ ปี โดยการประสานกับเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอสบเมย การวิเคราะห์งานและการเตรียมข้อมูลระดมความคิดเห็นคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอและผู้เกี่ยวข้อง
๒. ดำเนินการตามแผนจัดหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุราชการ ลาออก และเสียชีวิต ดังนี้
 ๑. ตำแหน่งทดแทนข้าราชการย้าย ๒ ตำแหน่ง
 ๒. ตำแหน่งลูกจ้าง พกส.ตำแหน่งที่ได้รับจัดสรร ๑ ตำแหน่ง
 ๓. ตำแหน่งลูกจ้าง พกส.ทดแทนตำแหน่งที่ลาออก ๑ ตำแหน่ง
 ๔. ตำแหน่งลูกจ้างเหมาที่ทดแทนตำแหน่งที่ย้ายหรือลาออก ตามความเหมาะสม

/... ๓. การบริหารตำแหน่งว่าง

๓. การบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ ตามกรอบอัตรากำลัง สสอ./รพ.สต. (ภาพรวม เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอ) ซึ่งยังรอการบรรจุ/โอนย้าย
๔. การสอบบรรจุตำแหน่ง พกส. ตามตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรร

๒. ด้านการพัฒนา

- ๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น
- ๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง
- ๒.๓ สร้างบทเรียนรู้หรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักสูตรการเรียนหรือการอบรม เพื่อให้เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานหรือการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในองค์กร
- ๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ
- ๒.๕ ดำเนินการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น(ผบต.) ตามความเหมาะสม
๒. จัดทำแผนส่งบุคลากรอบรมหลักสูตรระดับอนุปริญญา (หลักสูตรเจ้าพนักงานสาธารณสุข) แก่พนักงานสุขภาพชุมชน(พสช.) เพื่อเปิดโอกาสในความก้าวหน้าให้พนักงานสุขภาพชุมชน(ตำแหน่งผู้ช่วยเหลือคนไข้) ได้บรรจุตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข(ระดับอนุปริญญา) ในอนาคต
๓. กำหนดหลักสูตรในการอบรมเพิ่มวิทยฐานะของผู้ช่วยเหลือคนไข้ในภาพรวมระดับจังหวัด โดยกำหนดเป็นหลักสูตรอบรม ๓ ปี และแม่ข่ายระดับอำเภอเป็นผู้สนับสนุนทุนการอบรมเทอมละ ๓,๐๐๐ บาท
๔. ประเมินการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบในการขอเลื่อนระดับในสายงานให้สูงขึ้นตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของแต่ละสายงานอย่างโปร่งใส
๕. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบ พร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนาองค์กร

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และสร้างแรงจูงใจ

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางการก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ
๒. ดำเนินการบันทึก แก้ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน (กพ.๗) โดยการประสานงานกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอน
๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

/... ๔. จัดให้มีการพิจารณา

๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้
๕. จัดให้มีการประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก อย่างเปิดเผยบนบอร์ดประชาสัมพันธ์และผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณชน
๖. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบพร้อมให้คำปรึกษาและตอบข้อซักถาม
๒. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลบุคลากรรายบุคคล (NonHR) ของตนเอง เพื่อดูความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลประวัติการรับราชการ(กพ.๗) หากพบข้อผิดพลาดหรือตกหล่นให้ประสานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดแม่ฮ่องสอนแก้ไขให้ถูกต้อง
๓. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง
๔. มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้ข้อมูลทุกมิติมาประกอบการพิจารณา ทั้ง ผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด การเอาใจใส่หน้าที่การงาน ความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเสียสละ ความสามัคคีและสมรรถนะในการทำงานประกอบด้วย
๕. ดำเนินการประกาศผลการพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง สำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติราชการอยู่ในระดับดีเด่น และดีมาก ตามรอบของการพิจารณาปีละ ๒ ครั้ง
๖. จัดให้มีอุปกรณ์ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนทุกคน ได้แก่
 ๑. คอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ หรือโน้ตบุ๊ก
 ๒. จัดให้มีชุดปฐมพยาบาลประจำหน่วยงาน
 ๓. จัดห้องพักผ่อน/สันทนาการ ให้เจ้าหน้าที่ได้ใช้พักผ่อนช่วงพักรับประทานอาหารกลางวัน โดยมี โทรทัศน์ มุมกาแฟ ตู้ทำน้ำร้อน/น้ำเย็น ชุดรับแขก
 ๔. จัดให้มีกิจกรรม ๕ ส.ให้สำนักงานฯ และกิจกรรมรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน
 ๕. ร่วมกันทำกิจกรรมจิตอาสาบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะ

๔. ด้านคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ

๑. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบถึงประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนสามัญโดยการจัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรม ในการทำงาน โดยกำหนดให้มีการอบรมทุกปี โดยการนำความรู้ด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการมาบรรจุไว้ในโครงการ
๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรมจริยธรรม และการป้องกันการทุจริตในองค์กร
๔. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมองค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้งชมรม Strong ต่อต้านการทุจริตจิตพอเพียงของหน่วยงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมเน้นให้ความรู้ โดยเน้นประเด็นสำคัญๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด ได้แก่
 ๑. วินัยข้าราชการ
 ๒. การจัดการข้อร้องเรียน
 ๓. การป้องกันการรับสินบน
 ๔. ข้อปฏิบัติในการใช้ทรัพย์สินของทางราชการ
 ๕. การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
 ๖. การป้องกันประโยชน์ทับซ้อน
 ๗. การเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตและต่อต้านทุจริต
 ๘. การจัดตั้งชมรม Strong
 ๙. การป้องกันและแก้ไขปัญหาการลวงละเมิดและการคุกคามทางเพศในการทำงาน
๒. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยแบ่งตามกลุ่มงานตามโครงสร้างของในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโดยมี ๓ โครงสร้าง ดังนี้
 ๑. สาธารณสุขอำเภอ เป็นหัวหน้าหน่วยงาน
 ๒. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ๑ คน
 ๓. กลุ่มงานบริหาร(มีหัวหน้ากลุ่มงานบริหารเป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)
 ๔. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและควบคุมโรค (มีหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมฯเป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)
 ๕. กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและสนับสนุนบริการ (มีหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิชาการฯเป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)
 ๖. มีการดำเนินการตามแผนฯ โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์ปชั่น

/... ๗. จัดทำโครงการ

๗. จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมองค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้งชมรม Strong ต่อด้านการทุจริตจิตพอเพียงของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทั้งผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและสถานบริการสาธารณสุขชุมชน(สสช.) / สุขศาลาพระราชทาน สมัครเป็นสมาชิกชมรม Strong ทั้งหมด โดยมีเพื่อให้เกิดคุณธรรมที่พึงประสงค์ ๔ เรื่องหลักๆ คือ
๑. ความพอเพียง
 ๒. ความมีวินัย
 ๓. ความสุจริต
 ๔. ความมีจิตอาสา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายกมล ใจธา)

สาธารณสุขอำเภอสบเมย