



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังทอง
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังทอง

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนบริหารประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ 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 การบริหารตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรรจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก ตามมติของคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับจังหวัดและได้รับการอนุมัติจากเขตสุขภาพแล้ว ประกอบด้วย

๑. ข้าราชการ

๒. พนักงานกระทรวงฯ

๓. ลูกจ้างเหมา

๑.๔ การคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนระดับให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแนวทางปฏิบัติ

๑. ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๕ ปี โดยการประสานกับเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอวังทอง การวิเคราะห์งานและการเตรียมข้อมูลระดับความคืบหน้าคณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับอำเภอและผู้เกี่ยวข้อง

๒. ดำเนินการตามแผนจัดหาบุคลากรทดแทนตำแหน่งเดิมที่เกษียณอายุราชการ ลาออกและเสียชีวิต ดังนี้

๑. ตำแหน่งเกษียณอายุราชการ ๒ ตำแหน่ง (อยู่ระหว่างการขอคืนตำแหน่ง)

๒. ตำแหน่งลูกจ้าง พกส.ตำแหน่งที่ได้รับจัดสรร ๑ ตำแหน่ง

๓. ตำแหน่งลูกจ้าง พกส.ทดแทนตำแหน่งที่เสียชีวิต ๑ ตำแหน่ง

๔. ตำแหน่งลูกจ้างเหมาที่ทดแทนตำแหน่งที่ย้ายหรือลาออก ตามความเหมาะสม

๓. การบริหารตำแหน่งว่างข้าราชการ ตามกรอบอัตรากำลัง สสอ./รพ.สต. (ภาพรวมเครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอฯ) ซึ่งยังรอการบรรจุ/โอนย้าย

๔. การสอบบรรจุตำแหน่ง พกส. ตามตำแหน่งว่างที่ได้รับจัดสรร

๒. ด้านการพัฒนา

๒.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและดำเนินการตามแผนฯ ให้สอดคล้องตามความจำเป็น

๒.๒ กำหนดเส้นทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาแต่ละตำแหน่ง

๒.๓ สร้างบทเรียนรู้หรือประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดหลักสูตรการเรียนหรือการอบรม เพื่อให้เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานหรือการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

๒.๔ ดำเนินการประเมินข้าราชการในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง ความรู้ทักษะ 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. หน่วยงานมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทั้งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านการพัฒนาบุคลากร สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงาน บำเหน็จความชอบพร้อมทั้งติดตามและนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาพัฒนาองค์กร

๓. ด้านการธำรงรักษาไว้และสร้างแรงจูงใจ

๑. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แนวทางเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานตำแหน่งให้บุคลากรทราบ

๒. ดำเนินการบันทึก แก่ไข ปรับปรุงข้อมูลบุคลากรในระบบข้อมูลบุคลากรของหน่วยงาน (กพ.๗) โดยการประสานงานกับกลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

๓. จัดให้มีกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เป็นธรรม เสมอภาคและสามารถตรวจสอบได้

๔. จัดให้มีการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเป็นธรรมเสมอภาค และสามารถตรวจสอบได้

๕. จัดให้มีการประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการผู้ที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก อย่างเปิดเผยบนบอร์ดประชาสัมพันธ์และผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อยกย่องชมเชย แก่บุคลากรดีเด่นด้านการปฏิบัติงานและคุณประโยชน์ต่อสาธารณสุข

๖. จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร ในด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงานและด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ

๑. หน่วยงานมีการจัดทำ KM ประชาสัมพันธ์เส้นทางความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบพร้อมให้คำปรึกษาและตอบข้อซักถาม

๒. แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการเข้าตรวจสอบความถูกต้องข้อมูลบุคลากรรายบุคคล (NonHR) ของตนเอง เพื่อดูความถูกต้องเกี่ยวกับข้อมูลประวัติการรับราชการ (กพ.๗) หากพบข้อผิดพลาดหรือตกหล่นให้ประสานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกแก้ไขให้ถูกต้อง

๓. หน่วยงานมีการถ่ายทอดตัวชี้วัด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับ คู่มือ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน จนถึงคณะกรรมการกลั่นกรองผลการปฏิบัติงาน พิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะทุกคนอย่างเป็นธรรม เสมอภาคและเป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดตำแหน่ง

๔. มีการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้างให้เป็นไปตามผลการประเมินผลการปฏิบัติราชการโดยใช้ข้อมูลทุกมิติมาประกอบการพิจารณา ทั้ง ผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัด การเอาใจใส่หน้าที่การงาน ความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความเสียสละ ความสามัคคีและสมรรถนะในการทำงาน ประกอบด้วย

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 โดยกำหนดให้มีการอบรมทุกปีโดยการนำความรู้ด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการมาบรรจุไว้ในโครงการ

๒. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการควบคุมกำกับติดตาม และดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์แนวทาง ระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานตามแผนการเสริมสร้างมาตรฐานวินัย คุณธรรม จริยธรรมและการป้องกันการทุจริตในองค์กร

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

ทำงาน

๒. มีการจัดทำคำสั่งมอบหมายปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยแบ่งตามกลุ่มงานตามโครงสร้างของในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โดยมี ๓ โครงสร้าง ดังนี้

๑. สาธารณสุขอำเภอ เป็นหัวหน้าหน่วยงาน
๒. ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ๓ คน
๓. กลุ่มงานบริหาร(มีหัวหน้ากลุ่มงานบริหารเป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)
๔. กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและควบคุมโรค (มีหัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมเป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)
๕. กลุ่มงานพัฒนาวิชาการและสนับสนุนบริการ (มีหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาวิชาการฯ เป็นผู้กำกับดูแลในกลุ่มงานฯ)

๖. มีการดำเนินการตามแผนฯ โดยสรุปรายงานผลการดำเนินการส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน

๗. จัดทำโครงการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมองค์กรที่ดี ภายใต้การจัดตั้งชมรม Strong ต่อต้านการทุจริตจิตพอเพียงของหน่วยงาน โดยให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดทั้งผู้ปฏิบัติงานบนสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สมัครเป็นสมาชิกชมรม Strong ทั้งหมด โดยมีเพื่อให้เกิดคุณธรรมที่พึงประสงค์ ๔ เรื่องหลักๆ คือ

๑. ความพอเพียง
๒. ความมีวินัย
๓. ความสุจริต
๔. ความมีจิตอาสา

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายเอกชัย สร้อยสังวาลย์)
สาธารณสุขอำเภอวังทอง