



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาตาล
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๖

หลักการสำคัญ

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ รวมถึงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายในนั้น การทำให้สำนักงานมีขีดความสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ และเป็น กลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการของสำนักงานตามพันธ ภารกิจกำกับดูแล และพัฒนาตลาดทุนของประเทศเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพประสพผลสำเร็จอย่างยั่งยืน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนาตาล มีหลักการสำคัญในด้านการบริหารบุคคล เป็นดังนี้

๑. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อข้าราชการ/พนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการจัดงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน รวมถึงถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

๒. หลักความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ/พนักงานทุกระดับชั้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. หลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของข้าราชการ/พนักงาน ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ และแนวทางการดำรงชีวิตของข้าราชการ/พนักงาน โดยที่การพิจารณา กำหนดกฎระเบียบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะพิจารณาโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือตนเองของพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญด้วย

๔. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สำนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึง การยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ/พนักงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความตระหนักว่า คุณภาพชีวิตมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นแรงจูงใจในการท างานของข้าราชการ/พนักงาน ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตนั้นหมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน คุณภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สภาวะความเครียดจากการท างาน การมีความหลากหลายในชิ้นงานเพื่อลดความจ าก รวมถึงสนับสนุนให้มีการมอบหมายอ านาจดัดสินใจที่ เหมาะสมตามความสามารถของข้าราชการ/พนักงาน (more empowerment)

๕. การสร้างสภาพการทำงานที่ดีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเป็นสถานที่ที่น่าภาคภูมิใจ

นโยบายการจัดองค์กร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหาดใหญ่ เป็นองค์กรขนาดเล็ก ขั้นตอนการเสนองานและระดับชั้นของ การ บังคับบัญชา เพื่อให้มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รวมถึง สามารถ ปรับการบริหารจัดการและการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทาง เศรษฐกิจ ธุรกิจ และสังคมได้อย่างรวดเร็ว ดังนี้

๑. มีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขอบเขตความรับผิดชอบและปริมาณงาน การพิจารณาเพิ่ม อัตรากำลังควรเป็นวิธีสุดท้ายในการแก้ปัญหาการจัดการกับปริมาณงาน

๒. ระดับชั้นของการกลั่นกรองงาน ควรมีไม่เกิน ๓ ระดับ

๓. ให้ผู้บริหาร มีความรับผิดชอบทั้งในงานด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล

๔. ให้มีสายงานที่ปรึกษาได้ ตามความจำเป็นของงาน นโยบายการจ้างงานและการคัดเลือกพนักงาน ใหม่

นโยบายการจ้างพนักงานและลูกจ้างชั่วคราว

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอหาดใหญ่ เป็นองค์กรที่มีการจ้างงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และให้โอกาส ผู้ที่ มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของสำนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

๑. กระบวนการสรรหาเป็นกระบวนการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้

๒. การคัดเลือกพนักงานคำนึงถึงการมีค่านิยมร่วมความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถเฉพาะทาง (Functional Competency) และความจำเป็นของงานในเวลานั้น ๆ เป็นหลัก

๓. การจ้างงาน (การรับพนักงานหรือลูกจ้าง) เป็นสัญญาต่างตอบแทน ดังนั้น ความผูกพันและเงื่อนไข ข้อตกลงในเรื่องต่าง ๆ จึงจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

นโยบายการพัฒนาข้าราชการ/พนักงาน

มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นความจำเป็นในปัจจุบันและในอนาคตให้แก่ข้าราชการ/ พนักงาน อย่าง ต่อเนื่อง ทั้งนี้ นอกจากเพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการทำงานแล้ว ยังเพื่อเพิ่มศักยภาพและ ความก้าวหน้า ของข้าราชการ/พนักงานแต่ละคนด้วย โดย

๑. เป็นหน้าที่เบื้องต้นของข้าราชการ/พนักงานในการเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

๒. สำนักงานมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานปัจจุบันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการทำงานใน อนาคต ทั้งนี้ โดยเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเป็นสำคัญด้วย

๓. สำนักงานมีการพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โดยรวมของสำนักงาน

๔. เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำหนดและพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพเพื่อทำหน้าที่แทนตน เพื่อรองรับความต่อเนื่องทางการบริหาร

นโยบายการประเมินผล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จัดให้มีระบบการประเมินผลในแนวทางที่จะสะท้อน ความสามารถและ ประสิทธิภาพของงาน อย่างเป็นธรรม โดยเป็นการประเมินผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นไปตาม วัตถุประสงค์และ เป้าหมายของสำนักงาน

๑. ข้าราชการ/พนักงานต้องได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง

๒. ในขั้นตอนการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน รวมถึงได้รับทราบ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในอนาคตและเป็นแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล

๓. มีระบบและวิธีการประเมินที่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน และผลการประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง

นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง

๑. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้าทำงานใน ตำแหน่งว่าง โดย คำนึงถึงความจำเป็นในงานของสำนักงานเป็นหลัก และความก้าวหน้าในหน้าที่งานของ ข้าราชการ/พนักงาน เป็นข้อพิจารณาต่อมา

๒. การคัดเลือกพนักงาน จะพิจารณาจากบุคคลที่เหมาะสมภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ก่อน แต่หากเห็นว่า ไม่ สามารถหาผู้ที่เหมาะสมกับงานในช่วงเวลาหรือในภาวะนั้น ๆ ได้จึงจะสรรหาจากภายนอก

๓. ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ความเห็น ของผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และความเหมาะสมกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

๔. การเลื่อนตำแหน่งจะมีคณะกรรมการคัดเลือกตามที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกำหนด หรือใน คณะกรรมการด้าน บริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณา

นโยบายการบริหารเงินเดือนค่าจ้างและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๑. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีนโยบายจ่ายค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนที่กำหนดตามค่างานของ แต่ละตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถรายบุคคลที่กำหนดไว้ในกรอบความรู้ความสามารถหลัก และ/ หรือความรู้ ความสามารถเฉพาะที่เป็นความจำเป็นและสอดคล้องกับภาระหน้าที่

๒. โครงสร้างเงินเดือน/การจ่ายค่าตอบแทน จะพิจารณาให้มีความเป็นธรรม ตามแนวทางสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดและกรอบการบริหารการเงินแต่ละครั้ง

๓. อัตราการเลื่อนขั้นเงินเดือนของ พนักงานแต่ละคนจะขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย ระดับ เงินเดือนของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน (ทั้ง ในส่วนของผลงานส่วนตนและผลงานของส่วนงาน)

นโยบายสวัสดิการ

การกำหนดสวัสดิการแก่บุคลากร จะคำนึงถึงข้อเท็จจริงของสภาพเศรษฐกิจสังคม ภาวะตลาดแรงงาน ตลอดจนคุณค่าและการยอมรับของสังคมของบุคลากรในฐานะที่เป็นพนักงานองค์การของรัฐ ซึ่งควรจะได้รับสวัสดิการอันสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามสมควรแก่ฐานะอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี รวมถึงมี ความทัดเทียมหรือดีกว่าองค์การที่ดำเนินกิจการคล้ายคลึงกัน

นโยบายเรื่องสันตนาการและกิจกรรมบุคลากร

สำนักงานมีนโยบายที่จะจัดสันตนาการ ให้บุคลากรเพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันและการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตด้วย

จึงประกาศเพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖



(นายสุวิทย์ชัย ทองกุล)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รักษาราชการแทน
สาธารณสุขอำเภอนาตาล