



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแก้ว
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแก้ว
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

“การพัฒนาคน” ได้รับการให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ถูกกำหนดให้เป็นนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับโลก และระดับประเทศ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals ๒๐๓๐ (SDGs) และ เป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ(Global strategy on Human Resources for Health: Workforce ๒๐๓๐) ซึ่งกำหนดโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และ กำหนดเป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย ๔.๐ ด้วยการยกระดับคุณค่ามนุษย์ (Human Wisdom) พัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ ๒๑” คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะเห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม(Heart) ควบคู่ไปกับการเป็น “คนไทย ๔.๐ ในโลกที่หนึ่ง” พัฒนาให้เป็นข้าราชการ ๔.๐ และเป็นภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูง มี ความเชี่ยวชาญชำนาญ ในหลากหลาย เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแก้ว บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์

ตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแก้ว มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอแก้ว จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางใน

การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแก้ว ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา

วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรตาม

คุณลักษณะที่กำหนด รวมทั้งการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอแก้วดังนี้

๑.๑ วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

๑.๒ การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๓ การจัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก โดยคำนึงถึงความสามารถ

ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการพัฒนา

ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือ

สมรรถนะสูง ให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างอาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน

๒.๒ มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคลากรสำหรับผู้บริหาร

๒.๓ มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒.๔ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

๓.ด้านการรักษาไว้

เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติ
ราชการที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางดังนี้

๓.๑ จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร

๓.๒ ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

๓.๓ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม
ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

๔.ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล

บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับ ดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการ
อย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ปลอดการ
ทุจริตประพฤติมิชอบ ดังนี้

๔.๑ จัดทำแผนการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ และส่งเสริมคุณธรรม
ของโรงพยาบาลพระเจริญ

๔.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และ
ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔.๓ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติพร้อม
ทั้งกำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย และมาตรฐานจริยธรรม
จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้ให้งานการเจ้าหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการตาม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายคะเชนทร์ จันทรทิพย์)

สาธารณสุขอำเภอคูแก้ว