



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐ ต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติมิชอบ ประกอบกับแผนปฏิรูปประเทศ ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ได้มีการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้สามารถดึงดูด รักษา จูงใจผู้มีความรู้ ความสามารถสูง และส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และเพื่อให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และแผนปฏิรูปประเทศข้างต้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวางแผนกำลังคน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจ ในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ได้มีการวางแผน อัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของหน่วยงานในสังกัด รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรทั้งในส่วนของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรใหม่เพื่อเข้าทำงานในตำแหน่งแรกบรรจุ การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่หน่วยงานกลางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิค ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ ที่กำหนดไว้

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการให้ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง ได้มีนโยบายในการ

/ประเมินผล...

ประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบ รวมทั้งเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

๔. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าการบริหารและพัฒนาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและมีความพร้อมในการรองรับภารกิจที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นธรรม เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ รวมทั้งยังส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ รวมทั้งการศึกษาต่อทั้งใน และต่างประเทศ

๕. นโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

การจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรในองค์กรนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง ได้สนับสนุนให้มีกองทุนสวัสดิการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เดือดร้อน และเพื่อใช้เป็นทุนสนับสนุนในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง และค่าตอบแทนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง มีการจ่ายค่าตอบแทนล่วงเวลาที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่แท้จริง

๖. นโยบายด้านการสร้างความผูกพันในองค์กร

การสร้าง ความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากความผูกพันเป็นอีกปัจจัยที่ช่วยรักษามูลค่าการให้อยู่คงกับองค์กรไปอย่างยาวนาน รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสอง จึงกำหนดนโยบายการสร้าง ความผูกพันในองค์กรขึ้น เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรและลดปัญหาการบริหารงานภายในองค์กร อาทิเช่น การขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน การสรรหาบุคลากรทดแทนบุคลากรที่โอน – ย้าย หรือลาออกไป นอกจากนี้ยังดำเนินกิจกรรม Happy Work Place การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง SAMART ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันองค์กร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ เพื่อสร้าง Work-Life Balance ให้กับบุคลากร ในองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายกีระติ เวียงนาค)
สาธารณสุขอำเภอสอง