



## ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่

### เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่จึงขอประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ๑. ด้านนโยบาย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่ มุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรสร้างสุข และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เสริมสร้างวัฒนธรรม และสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี เก่ง และมีความสุข ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบ และแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

#### ๒. ด้านสรรหา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่ ดำเนินการวางแผนกำลังคน แสวงหาคนตามคุณลักษณะที่กำหนด เลือกรสรรคนดี คนเก่ง และสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี เพื่อปฏิบัติภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่ รองรับการกิจตามแผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ตลอดจนนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข นโยบายของผู้บริหารในทุกระดับ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังพล ๓ - ๕ ปี เพื่อใช้ในการกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังที่รองรับภารกิจของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๒.๒ จัดทำและดำเนินการตามแผนการสรรหาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการสูญเสียกำลังคน

๒.๓ ดำเนินการสรรหา เลือกรับเพื่อบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทุกประเภทให้เป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ เป้าประสงค์ และแผนพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน ให้มีความชัดเจน โปร่งใส และมีความยุติธรรม

### ๓. ด้านการพัฒนา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชา และบุคลากรทุกคน จะคัดสรร และสร้างคนดี คนเก่ง คนที่มีความสุข มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายเพื่อให้สามารถรองรับภารกิจของ หน่วยงาน รองรับแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ และแผนปฏิบัติการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๓.๑ จัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรในทุกหน่วยงาน สร้างคนดี คนเก่ง คนที่มีความสุข มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพและพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย

๓.๓ มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากร ที่มีต่อการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่

### ๔. ด้านการรักษาไว้

ดำเนินการวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ มีแผน สืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร (Succession Plan) มีการปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และยกย่องชมเชยบุคลากร เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๔.๑ จัดทำ/ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สื่อสารให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่รับรู้

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุนให้องค์กร เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ให้กับ บุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่

๔.๓ ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน

๔.๔ จัดกิจกรรม/เวทียกย่องเชิดชูเกียรติให้กับบุคลากรที่รับรางวัลการประกวดผลงาน ผลงานวิชาการ ในแต่ละระดับ ตลอดจนการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น โดยให้ความเสมอภาค เท่าเทียมในทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ตามผลงาน

๔.๕ ควบคุมให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากร และประเมินผลการ ปฏิบัติงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้าง/การจ้างรูปแบบอื่นๆ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธี ของระเบียบบริหารบุคคล พร้อมทั้งให้การเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวง สาธารณสุข และลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด หากมีข้อร้องเรียนจากข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างรูปแบบการจ้างอื่นๆ ในเรื่องขอความเป็นธรรม ให้ รวบรวมและรับนำเสนอสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่พิจารณาต่อไป

### ๕. ด้านการใช้ประโยชน์

หน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่ทุกหน่วยงาน ต้องร่วมมือกันในการ บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แจ่มใบบุคลากรของหน่วยงานได้เข้าถึงช่องทางกรรับทราบข้อมูลด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๕.๑ ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ.๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริต ให้รายงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่ต่อไป

๕.๒ การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียมกัน

๕.๓ การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะยึดถือความรู้ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่ และหน่วยงานในสังกัดจะได้รับ เป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมชาย นามอยู่)

สาธารณสุขอำเภอเชียงใหม่