



## ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอतालุม

### นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอतालุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

เพื่อให้เป็นนโยบายตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐)และสอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ( Integrity & Transparency Assessment :ITA )

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอतालุม จึงขออนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ ดังนี้

#### ๑.ด้านการวางแผน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอतालุม วางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนดอัตรากำลังFTE ของกระทรวงสาธารณสุข

##### แนวทางปฏิบัติ

- ๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๑ ปี ให้มีความเหมาะสมและ ๓-๔ ปี กรณีบุคลากรเกษียณอายุราชการ
- ๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

#### ๒.ด้านการสรรหา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนดและเลือกสรรคนเก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร

##### แนวทางปฏิบัติ

- ๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการและพนักงานกระทรวงสาธารณสุขให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข
- ๒.๒ ดำเนินการจัดสรรหาให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใสวิธีการเป็นการใช้บัญชีสอบแข่งขันประกาศรับโอน รัยย้าย ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ
- ๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้มีความรู้ความสามารถเป็นธรรมและโปร่งใส

### ๓.ด้านการพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับกับภารกิจของสำนักงานและเป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจสำนักงานและเป็นไปตามนโยบายการบริหารงานบุคคลกระทรวงสาธารณสุข

#### แนวทางปฏิบัติ

๓.๑ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็นและความต้องการพัฒนา

๓.๒ ดำเนินงานตามแผน

๓.๓ ประเมินผลการดำเนินงานและนำมาปรับเพื่อดำเนินการในปีถัดไป

### ๔.ด้านการรักษาไว้ (Retention)

คณะกรรมการการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานมีการจัดการปฐมนิเทศ มีกระบวนการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคคลกรเกิดความผูกพันต่อองค์กร

#### แนวทางปฏิบัติ

๔.๑ จัดทำแผนพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมประจำปี ส่งเสริมวัฒนธรรมยกย่องคนดี

๔.๒ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

๔.๓ จัดกิจกรรมปฐมนิเทศผู้มาปฏิบัติงานใหม่

๔.๔ จัดกิจกรรมยกย่องคนดี เช่น คนดีศรีतालसुम

๔.๕ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม โปร่งใสผ่านรูปคณะกรรมการ

### ๕.ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม

#### แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับ

๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ ๑๑ และพตส.

๕.๓ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์

๕.๕ การตรวจสอบสุขภาพประจำปีปลงโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง

ทั้งนี้ให้ติดประกาศนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๑ เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔



นายวรวิทย์ สอดศรี  
(สาธารณสุขอำเภอतालसुम)