



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับการกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ ๒๕๘๐) รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และการขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑.การสรรหา (Recruitment)

๑ สนับสนุนการวางแผนกำลังคนที่เหมาะสม มุ่งสรรหาบุคลากรด้วยระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส โดยคำนึงถึงประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่หน่วยงานต้องการ ยึดถือประโยชน์และผลสำเร็จของหน่วยงานเป็นสำคัญ

๒ การสรรหาและเลือกสรรอัตรากำลัง พิจารณาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงาน ข้าราชการและบุคลากรทดแทนโดยเร็ว

๓. เสริมสร้างระบบคุณธรรมในการสรรหา การบรรจุ การแต่งตั้งบุคลากรในทุกระดับ โดยคำนึงถึงความประพฤติทางจริยธรรม ความรู้ความสามารถควบคู่กัน ตลอดจนประโยชน์ของทางราชการ

๔. สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เกิดแก่บุคคลภายนอกเพื่อเป็นการดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสมให้ความสนใจเข้าร่วมปฏิบัติงานในหน่วยงาน

๕. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการหรือการรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรรเป็นพนักงานราชการหรือการรับสมัครบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ต้องมีการประกาศรับสมัครอย่างชัดเจนและประชาสัมพันธ์ในช่องทาง Social media และสื่อประชาสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างการรับรู้และเข้าถึงกลุ่มบุคคลต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. แต่งตั้งคณะกรรมการในการสรรหาและเลือกสรรหาจากผู้แทนหน่วยงานเพื่อให้สามารถเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

๒.ด้านการพัฒนา (Development)

ดำเนินการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าของบุคลากร ให้มีทักษะ(Skill) ความรู้(Knowledge) ความสามารถ (Ability) สูงขึ้น รวมทั้งการส่งเสริมข้าราชการเพื่อเป็นข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานรองรับการกิจของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้าง ความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพราชการ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับ มีโอกาสได้รับการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ตามความเหมาะสมของหน้าที่และความรับผิดชอบ

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรม สำรวจความต้องการพัฒนาของบุคลากร พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานตามหลักสูตรต่างๆ ที่จัดโดยสำนักงาน ก.พ. หรือ

/หน่วยงาน...

หน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานทางวิชาการจัดขึ้น รวมทั้งการจัดโครงการ กิจกรรมพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการ เพื่อเสริมสร้างความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาตนเองในหลักสูตรการพัฒนาข้าราชการผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E-LEARNING) ของสำนักงาน ก.พ. และแหล่งความรู้อื่นๆ

๓. ส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศเพื่อยกระดับการพัฒนาบุคคล มาใช้ในระบบการพัฒนาบุคคล (Human Resource Development System : HRDS) ส่งเสริมการพัฒนาบุคคลด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และมาตรฐานทางจริยธรรม การเสริมสร้างค่านิยมด้านความพอเพียง มีวินัย สุจริต และมีจิตอาสา

๓. ด้านการจูงใจและการรักษาไว้ (Motivation and Retention)

๑. มุ่งเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่สมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี จัดสวัสดิการให้บุคลากรด้านความเป็นอยู่ สภาวะอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากร

๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและบุคลากรในหน่วยงานที่ชัดเจน โปร่งใสเป็นธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่และแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบโดยทั่วกัน

๓. มีการจัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีความประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของราชการ ที่มีผลงานเป็นประจักษ์ เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การมอบเกียรติบัตร เพื่อเป็นแรงจูงใจในการประพฤติปฏิบัติตน เสริมสร้างความสามัคคี ความรักความผูกพันให้เกิดแก่องค์กร หรือเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน

๔. การใช้ประโยชน์ (Utilization)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร ยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรมีการรับทราบนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารมีการสื่อสาร มอบหมายงาน สอนงาน พัฒนางาน ตลอดจนควบคุม กำกับ ดูแลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นไปตามข้อบังคับ ระเบียบและจริยธรรมในการทำงาน

แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

๑. วางระบบการบริหารจัดการในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ลดความซ้ำซ้อนกับภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และสามารถขับเคลื่อนผลการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ และกำกับติดตามให้เป็นไปตามเป้าหมาย

๒. เพิ่มความยืดหยุ่น คล่องตัวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในทุกขั้นตอน เช่น การมอบหมายงานให้กับบุคลากรในสังกัด หากยังมีผลการปฏิบัติการในระดับต้องปรับปรุง ควรให้มีการโยกย้ายเปลี่ยนงาน เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคลากรตามตำแหน่ง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจิรชาติ เรืองวัชรินทร์)

นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชุมพร