



## ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า บรรลุเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ ตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า มีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment-ITA) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการ บริหารทรัพยากรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า ดังนี้

**1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและการสรรหา** วางแผนกำลังคน การวิเคราะห์อัตรากำลัง การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรตาม คุณลักษณะที่กำหนด รวมทั้งการปรับปรุงกำหนดตำแหน่งให้เหมาะสม เพื่อรองรับการปฏิบัติงานตามภารกิจ ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า ดังนี้

1.1 วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง เพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับความจำเป็นตามภารกิจ

1.2 การจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

1.3 การจัดทำและดำเนินการตามแนวทางการสรรหา คัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**2. ด้านการพัฒนา** ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรทุกระดับ เตรียมความพร้อมบุคลากรที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูง ให้ความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามเส้นทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

2.1 จัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2.2 มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการตลอดจนมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือกบุคคลสำหรับผู้บริหาร

2.3 มีการบริหารจัดการบุคลากรที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง เพื่อเตรียมและพัฒนาอย่างเป็นระบบ

2.4 ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

3. ด้านการรักษา...

**3. ด้านการรักษาไว้** เสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร ปรับปรุงระบบฐานข้อมูลบุคลากร ตลอดจนการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่มีประสิทธิภาพตามแนวทาง ดังนี้

3.1 จัดทำแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ แผนสืบทอดตำแหน่งทางการบริหาร

3.2 ปรับปรุงสวัสดิการและสภาพแวดล้อมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรให้เป็นไปด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด

**4. ด้านการเสริมสร้างธรรมาภิบาล** บริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นธรรม มีกลไกการกำกับดูแลบุคลากรให้ปฏิบัติราชการอย่างโปร่งใส ตลอดจนเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ปลอดการทุจริตประพฤติมิชอบ ดังนี้

4.1 จัดทำแผนการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบและส่งเสริมคุณธรรมของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า

4.2 ให้ผู้บังคับบัญชาประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างโปร่งใส ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4.3 ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติพร้อมทั้งกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยและมาตรฐานจริยธรรม

**5. หลักการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอคำตากล้า** ประกอบด้วย

1) หลักคุณธรรม (Merit - Based): หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลหลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

(1) หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

(2) หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิวัฒนาการ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็น หลักผลงานและหลักสมรรถนะ

(3) หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไก รัฐต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

(4) หลักความมั่นคง หมายถึง การรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมที่เกียรติและศักดิ์ศรี

2) หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ

3) หลักผลงาน (Performance - Based) คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก

4) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)

5) หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567



(นางไพรวลัย สุทธิแสน)  
สาธารณสุขอำเภอคำตากล้า