

**นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอต่างอย จังหวัดสกลนคร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗**

หลักการสำคัญ

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ รวมถึงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายในนั้น

การทำให้สำนักงานมีขีดความสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ และเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการของสำนักงานตามพันธกิจการกำกับดูแลและพัฒนาตลาดทุนของประเทศเป็นไปโดยมี ประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอต่างอย มีหลักการสำคัญในด้านการบริหารบุคคล เป็นดังนี้

๑. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อข้าราชการ/พนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน รวมถึงตลอดถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

๒. หลักความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ/พนักงานทุกระดับชั้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. หลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของข้าราชการ/พนักงาน ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ และแนวทางการดำรงชีวิตของข้าราชการ/พนักงาน โดยที่การพิจารณากำหนดกฎระเบียบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาต่างๆ จะพิจารณาโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือตนเองของพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญด้วย

๔. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สำนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ/พนักงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากมีความตระหนักว่า คุณภาพชีวิตมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ/พนักงาน ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตนั้นหมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน ดุลยภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สภาวะความเครียดจากการทำงาน การมีความหลากหลายในชิ้นงานเพื่อลดความจำเจ รวมถึงสนับสนุนให้มีการมอบหมายอำนาจตัดสินใจ ที่เหมาะสมตามความสามารถของข้าราชการ/พนักงาน (more empowerment)

๕. การสร้างสภาพการทำงานที่ดีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเป็นสถานที่ที่น่าภาคภูมิใจสำหรับการทำงาน

นโยบายการจัดองค์กร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอต่างอย เป็นองค์กรขนาดเล็ก ขั้นตอนการเสนองานและระดับชั้นของการบังคับบัญชาจำกัด เพื่อให้มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถปรับการบริหารจัดการและการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ และสังคมได้อย่างรวดเร็ว โดย

๑. มีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขอบเขตความรับผิดชอบและปริมาณงาน การพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังควรเป็นวิธีสุดท้ายในการแก้ปัญหาการจัดการกับปริมาณงาน
๒. ระดับชั้นของการกลั่นกรองงาน ควรไม่เกิน ๓ ระดับ
๓. ให้ผู้บริหาร มีความรับผิดชอบทั้งในงานด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล
๔. ให้มีสายงานที่ปรึกษาได้ ตามความจำเป็นของงาน

นโยบายการจ้างงานและการคัดเลือกพนักงานใหม่

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอต่างอย เป็นองค์กรที่มีการจ้างงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของสำนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

๑. กระบวนการสรรหาเป็นกระบวนการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. การคัดเลือกพนักงานคำนึงถึงการมีค่านิยมร่วมความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถเฉพาะทาง(Functional Competency) และความจำเป็นของงานในเวลานั้นๆ เป็นหลัก
๓. การจ้างงาน (การรับพนักงานหรือลูกจ้าง) เป็นสัญญาต่างตอบแทน ดังนั้นความผูกพันและเงื่อนไขข้อตกลงในเรื่องต่างๆ จึงจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

นโยบายการพัฒนาข้าราชการ/พนักงาน

สำนักงานส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นความจำเป็นในปัจจุบันและในอนาคตให้แก่ข้าราชการ/พนักงาน อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ นอกจากเพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการทำงานแล้ว ยังเพื่อเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการ/พนักงานแต่ละคนด้วย โดย

๑. เป็นหน้าที่เบื้องต้นของข้าราชการ/พนักงานในการเฝ้าหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา
๒. สำนักงานมีหน้าที่ให้การสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาพนักงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และให้การส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของพนักงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการทำงานในอนาคต ทั้งนี้ โดยเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานเห็นว่าเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเป็นสำคัญด้วย
๓. สำนักงานมีการพัฒนาภาวะผู้นำและทักษะการบริหารที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมของสำนักงาน และ
๔. เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่ต้องกำหนดและพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพเพื่อทำหน้าที่แทนตน เพื่อรองรับความต่อเนื่องทางการบริหาร

นโยบายการประเมินผล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอต่างอย จัดให้มีระบบการประเมินผลในแนวทางที่จะสะท้อนความสามารถ และประสิทธิผลของงานอย่างเป็นธรรม โดยเป็นการประเมินผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และ เป้าหมายของสำนักงาน

๑. ข้าราชการ/พนักงานต้องได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
๒. ในขั้นตอนการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน รวมถึงได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในอนาคตและเป็นแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล
๓. มีระบบและวิธีการประเมินที่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน และผลการประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง

นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง

๑. สำนักงานจะพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้าทำงานในตำแหน่งว่าง โดยคำนึงถึง ความจำเป็นในงานของสำนักงานเป็นหลัก และความก้าวหน้าในหน้าที่งานของข้าราชการ/พนักงานเป็น ข้อพิจารณาต่อมา
๒. การคัดเลือกพนักงาน จะพิจารณาจากบุคคลที่เหมาะสมภายในสำนักงานก่อน แต่หากเห็นว่าไม่สามารถหาผู้ที่เหมาะสมกับงานในช่วงเวลาหรือในภาวะนั้นๆ ได้ จึงจะสรรหาจากภายนอก
๓. ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และความเหมาะสมกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ
๔. การเลื่อนตำแหน่ง จะมีคณะกรรมการคัดเลือกตามที่สำนักงานกำหนด หรือในคณะกรรมการด้าน บริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณา

นโยบายการบริหารเงินเดือนค่าจ้าง

๑. สำนักงานมีนโยบายจ่ายค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนที่กำหนดตามค่างานของแต่ละตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถรายบุคคลที่กำหนดไว้ในกรอบความรู้ความสามารถหลัก และ/หรือ ความรู้ ความสามารถเฉพาะที่เป็นความจำเป็นและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของสำนักงาน
๒. โครงสร้างเงินเดือน/การจ่ายค่าตอบแทนของสำนักงาน จะพิจารณาให้มีความทัดเทียมกับองค์กรที่ ทำหน้าที่กำกับดูแลที่คล้ายคลึงกัน หรือในระดับราคาตลาดที่มีระดับนโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปี

นโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปีจะกำหนดโดยคณะกรรมการตามความเหมาะสมเป็นปีๆ ไป ซึ่งจะมีการนำอัตราขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยของตลาดการจ้างงานมาประกอบการพิจารณา และอัตราขึ้นเงินเดือนของพนักงาน แต่ละคนจะขึ้นกับปัจจัยต่างๆ ประกอบด้วย ระดับเงินเดือนของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน (ทั้งในส่วนของ ผลงานส่วนตนและผลงานของส่วนงาน)

นโยบายสวัสดิการ

นโยบายในการกำหนดสวัสดิการแก่พนักงาน จะคำนึงถึงข้อเท็จจริงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ภาวะตลาดแรงงาน ตลอดจนคุณค่าและการยอมรับของสังคมของพนักงานในฐานะที่เป็นพนักงานองค์การของรัฐ ซึ่งควรจะได้รับสวัสดิการอันสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามสมควรแก่ฐานะอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรี รวมถึงมีความทัดเทียมหรือดีกว่าองค์การที่ดำเนินกิจการคล้ายคลึงกัน

นโยบายเรื่องสันตนาการและกิจกรรมของข้าราชการและพนักงาน

สำนักงานมีนโยบายที่จะจัดสันตนาการให้พนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันและการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๖๖



(นายประยูร แก้วคำแสน)
สาธารณสุขอำเภอต่างอย