



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

ที่ ๑ /๒๕๖๙

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

.....

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๔๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการพ.ศ. ๒๕๔๐พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีพ.ศ. ๒๕๔๖ รองรับภารกิจตามแผนปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และสอดคล้องกับการประเมิน คุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment :ITA)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จึงขอนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์ดังนี้

๑. ด้านการวางแผนกำลังคน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช วางแผนอัตรากำลังคนของสำนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การกำหนด อัตรากำลัง FTE ของกระทรวงสาธารณสุข แนวทางปฏิบัติ

๑.๑ จัดทำแผนอัตรากำลังคน ๑ ปีให้มีความเหมาะสม และ ๓- ๔ ปี กรณียุทธศาสตร์
เกษียณอายุราชการ

๑.๒ จัดทำแผนกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง
สาธารณสุขให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๑.๓ จัดทำแผนความก้าวหน้าของข้าราชการ ประจำปี ตามระเบียบการประเมินเลื่อนระดับ
ของแต่ละกลุ่มข้าราชการ

๒. ด้านการสรรหา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดำเนินการแสวงหาบุคคลตามคุณลักษณะที่กำหนด และ
เลือกสรรคน เก่งและดีเพื่อภารกิจขององค์กร แนวทางปฏิบัติ

๒.๑ จัดทำและดำเนินการสรรหาข้าราชการ พนักงานราชการ และพนักงานกระทรวง
สาธารณสุข ให้ทันและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังของกระทรวงสาธารณสุข

๒.๒ ดำเนินการจัดสรรหาให้มีความเป็นธรรมและโปร่งใส วิธีการเป็นการใช้บัญชีผู้
สอบแข่งขัน ประกาศรับโอน รั้งย้าย ประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อจ้างเป็นลูกจ้างชั่วคราวราย
คาบ

๒.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและคัดเลือกจากผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นธรรมและ
โปร่งใส

๓. ด้านการพัฒนา

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อรองรับกับภารกิจของสำนักงาน
และ เป็นการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท วิสัยทัศน์ พันธกิจสำนักงานและเป็นไปตามนโยบายการ
บริหารงานบุคคล กระทรวงสาธารณสุข

๓.๑ จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรประจำปีให้สอดคล้องตามความจำเป็น และความต้องการพัฒนา

๓.๒ ดำเนินงานตามแผน

๓.๓ ประเมินผลการดำเนินงานและนำมาปรับเพื่อดำเนินการในปีถัดไป

๔. ด้านการรักษาไว้ (Retention)

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน มีการจัดการปฐมนิเทศ มี กระบวนการยกย่องชมเชย เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร แนวทางปฏิบัติ

๕. ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน

คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลดูแลสวัสดิการ ค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม แนวทางปฏิบัติ

๕.๑ แผนความก้าวหน้าเลื่อนระดับ

๕.๒ การได้รับสิทธิสวัสดิการค่าตอบแทน ณ ๑๑ และพ.ต.ส.

๕.๓ การให้ความรู้เจ้าหน้าที่แต่ละสิทธิประโยชน์

๕.๔ การตรวจสอบสุขภาพประจำปี และโครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง ทั้งนี้ให้ติดประกาศนโยบายให้ทราบโดยทั่วกัน

สั่ง ณ วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๖๙



(นายสมวงศ์ แก้วเกตุ)

สาธารณสุขอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช