

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

คำนำ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง ได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง และเป็นเครื่องมือในการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง ขึ้น

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง
ตุลาคม ๒๕๖๘

สารบัญ

หน้า

คำนำ
สารบัญ

๑. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร	๑
๒. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง	๘

**นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
ปีงบประมาณ ๒๕๖๙**

หลักการสำคัญ

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย ๔.๐ รวมถึงขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและสังคมและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัล อย่างเต็มศักยภาพ ผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประเทศในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว รวมทั้งการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างคน สร้างงาน สร้างความเข้มแข็งจากภายในนั้น

การทำให้สำนักงานมีขีดความสามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนระดับชาติ และเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนประเทศเข้าสู่ยุคดิจิทัลข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินการของสำนักงานตามพันธกิจ การกำกับดูแลและพัฒนาตลาดทุนของประเทศเป็นไปโดยมีประสิทธิภาพ ประสพผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง มีหลักการสำคัญในการบริหารบุคคล เป็นดังนี้

๑. หลักความเป็นธรรมและเสมอภาคโดยมุ่งเน้นระบบคุณธรรม การปฏิบัติต่อข้าราชการ/พนักงานทุกคนอย่างเป็นธรรม ในเรื่องการจัดงาน การเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน รวมถึงตลอดถึงการป้องกันการกระทำอันไม่เป็นธรรมในทุกระดับ

๒. หลักความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความสำคัญและยึดมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการ/พนักงานทุกระดับชั้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและของประเทศชาติและประชาชนเป็นสำคัญ

๓. หลักความเคารพความเป็นปัจเจกบุคคลของข้าราชการ/พนักงาน ให้ความสำคัญและยอมรับความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อและแนวทางการดำรงชีวิตของข้าราชการ/พนักงาน โดยที่การพิจารณากำหนดกฎระเบียบ ตลอดจนแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ จะพิจารณาโดยคำนึงถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติอย่างให้เกียรติและให้ความสำคัญกับความเคารพนับถือตนเอง ของพนักงานในฐานะปัจเจกบุคคลเป็นสำคัญด้วย

๔. การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต สำนักงานให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต รวมถึง การยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ/พนักงานให้ดียิ่งขึ้นเนื่องจากมีความตระหนักว่าคุณภาพชีวิตมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพของงานและเป็นแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ/พนักงาน ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตนั้นหมายรวมถึง ความพึงพอใจในงาน ดุลยภาพในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว สภาพความเครียดจากการทำงานการมีความหลากหลายในชิ้นงานเพื่อลดความจำเจ รวมถึงสนับสนุนให้มีการมอบหมายอำนาจตัดสินใจ ที่เหมาะสมตามความสามารถของข้าราชการ/พนักงาน (more empowerment)

๕.การสร้างสภาพการทำงานที่ดีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย สะดวกสบาย และเป็นสถานที่ที่น่าภาคภูมิใจ สำหรับการทำงาน

นโยบายการจัดองค์กร

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วงมีขั้นตอนการเสนองานและระดับชั้นของการบังคับบัญชาจำกัด เพื่อให้มีความคล่องตัว มีความยืดหยุ่นสูง และสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงสามารถปรับการบริหารจัดการและการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ธุรกิจ และสังคมได้อย่างรวดเร็ว โดย

๑. มีจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับขอบเขตความรับผิดชอบและปริมาณงานการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังควรเป็นวิธีสุดท้ายในการแก้ปัญหาการจัดการกับปริมาณงาน
๒. ระดับชั้นของการกลั่นกรองงาน ควรมีไม่เกิน ๓ ระดับ
๓. ให้ผู้บริหาร มีความรับผิดชอบทั้งในงานด้านการบริหารงานและการบริหารบุคคล
๔. ให้มีสายงานที่ปรึกษาได้ ตามความจำเป็นของงาน

นโยบายการจ้างงานและการคัดเลือกพนักงานใหม่

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง เป็นองค์กรที่มีการจ้างงานที่โปร่งใส เป็นธรรม และให้โอกาสผู้ที่มีความรู้ความสามารถตรงกับความต้องการของสำนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

๑. กระบวนการสรรหาเป็นกระบวนการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้
๒. การคัดเลือกพนักงานคำนึงถึงการมีค่านิยมร่วมความสามารถหลัก (Core Competency) ความสามารถเฉพาะทาง (Functional Competency) และความจำเป็นของงานในเวลานั้น ๆ เป็นหลัก
๓. การจ้างงาน (การรับพนักงานหรือลูกจ้าง) เป็นสัญญาต่างตอบแทน ดังนั้น ความผูกพันและเงื่อนไขข้อตกลงในเรื่องต่าง ๆ จึงจะต้องเป็นไปโดยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย

นโยบายการพัฒนาข้าราชการ/พนักงาน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง ส่งเสริมการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาและส่งเสริมความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นความจำเป็นในปัจจุบันและในอนาคตให้แก่ข้าราชการ/พนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ นอกจากเพื่อเพิ่มระดับความสามารถในการทำงานแล้ว ยังเพื่อเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าของข้าราชการ/พนักงานแต่ละคนด้วย โดย

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

นโยบายการประเมินผล

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านม่วงจัดให้มีระบบการประเมินผลในแนวทางที่จะสะท้อนความสามารถและประสิทธิผลของงาน อย่างเป็นธรรม โดยเป็นการประเมินผลสำเร็จของงานซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงาน

๑. ข้าราชการ/พนักงานต้องได้รับการประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาโดยตรงอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง
๒. ในขั้นตอนการประเมินผล ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ควรมีการสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน รวมถึงได้รับทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับการปฏิบัติงานในอนาคตและเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาส่วนบุคคล
๓. มีระบบและวิธีการประเมินที่สามารถเข้าใจได้ชัดเจน และผลการประเมินสะท้อนผลการปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินอย่างแท้จริง

นโยบายการเลื่อนตำแหน่ง

๑. สำนักงานจะพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเข้าทำงานในตำแหน่งว่างโดยคำนึงถึงความจำเป็นในงานของสำนักงานเป็นหลัก และความก้าวหน้าในหน้าที่งานของข้าราชการ/พนักงานเป็นข้อพิจารณาต่อมา
๒. การคัดเลือกพนักงาน จะพิจารณาจากบุคคลที่เหมาะสมภายในสำนักงานก่อน แต่หากเห็นว่าไม่สามารถหาผู้ที่เหมาะสมกับงานในช่วงเวลาหรือในภาวะนั้น ๆ ได้ จึงจะสรรหาจากภายนอก
๓. ปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของผู้ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง ประกอบด้วย ความเห็นของผู้บังคับบัญชา ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และความเหมาะสมกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ
๔. การเลื่อนตำแหน่งจะมีคณะกรรมการคัดเลือกตามที่สำนักงานกำหนด หรือในคณะกรรมการด้านบริหารงานบุคคลเป็นผู้พิจารณา

นโยบายการบริหารเงินเดือนค่าจ้าง

๑. สำนักงานมีนโยบายจ่ายค่าจ้างตามโครงสร้างเงินเดือนที่กำหนดตามค่างานของแต่ละตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถรายบุคคล ที่กำหนดไว้ในกรอบความรู้ความสามารถหลัก และ/หรือ ความรู้ความสามารถเฉพาะที่เป็นความจำเป็นและสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของสำนักงาน
 ๒. โครงสร้างเงินเดือน/การจ่ายค่าตอบแทนของสำนักงาน จะพิจารณาให้มีความทัดเทียมกับองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลที่คล้ายคลึงกัน หรือในระดับราคาตลาดที่มีระดับนโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปี
- นโยบายการขึ้นเงินเดือนประจำปีจะกำหนดโดยคณะกรรมการตามความเหมาะสมเป็นปี ๆ ไป ซึ่งจะมีการนำอัตราขึ้นเงินเดือนเฉลี่ยของตลาดการจ้างงานมาประกอบการพิจารณา และอัตราขึ้นเงินเดือนของพนักงานแต่ละคนจะขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ ประกอบด้วย ระดับเงินเดือนของพนักงาน และผลการปฏิบัติงาน (ทั้งในส่วนผลงานส่วนตนและผลงานของส่วนงาน)

นโยบายสวัสดิการ

นโยบายในการกำหนดสวัสดิการแก่พนักงาน จะคำนึงถึงข้อเท็จจริงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม ภาวะตลาดแรงงาน ตลอดจนคุณค่าและการยอมรับของสังคมของพนักงานในฐานะที่เป็นพนักงานองค์การของรัฐ ซึ่งควรจะได้รับสวัสดิการอันสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้ตามสมควรแก่ฐานะอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรี รวมถึงมีความทัดเทียมหรือดีกว่าองค์กรที่ดำเนินกิจการคล้ายคลึงกัน

นโยบายเรื่องสันติภาพ และการกิจกรรมของข้าราชการและพนักงาน

สำนักงานมีนโยบายที่จะจัดสันติภาพ ให้พนักงานเพื่อเป็นการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพระหว่างพนักงาน สนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันและการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน รวมถึงเพื่อการเสริมสร้างสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๘



(นายกานต์นิธิ ไชยบุตร)
สาธารณสุขอำเภอบ้านม่วง

การกำหนดแผนงาน/โครงการรองรับ ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุน หน่วยงาน	๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถได้รับการ พัฒนาตามหลักสมรรถนะ	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำโครงการ ด้านการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	๑. โครงการพัฒนาศักยภาพบุคลากร - ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ - ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล - ด้านกฎหมาย/ระเบียบปฏิบัติราชการ	กลุ่มงานบริหาร	รายปี
		๒. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการ การพัฒนา	๒. โครงการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการ การพัฒนา	กลุ่มงานบริหาร	รายปี
	๒. จังหวัดมีแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	๓. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนา บุคลากรประจำปี	๓. โครงการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลของ	กลุ่มงานบริหาร	รายปี
	๓. จังหวัดเกิดนวัตกรรม และ ความรู้ใหม่ๆ	๔. ได้รับรางวัลหรือเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ อย่างน้อย ปีละ ๑ ชิ้น	๔. โครงการจัดประกวดกระบวนกรสร้างความคุ้มค่า ด้านนวัตกรรมดีเด่น	กลุ่มงานบริหาร	รายปี
พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลบุคลากรให้ มีความถูกต้อง	๑. มีระบบฐานข้อมูล บุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงทุกหน่วยงาน	๑. ระดับความสำเร็จของการจัดทำระบบ ฐานข้อมูล	๑. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลบุคลากร	กลุ่มงานบริหาร	รายปี

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	การติดตาม
ครบถ้วน สมบูรณ์ ทันสมัย และเชื่อมโยง กันทั้งจังหวัด เพื่อให้ การบริหารทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ	๒. ฐานข้อมูลด้านบุคลากรมี ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. ร้อยละของข้อมูลที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน	๒. โครงการตรวจสอบความถูกต้องของระบบฐานข้อมูล	กลุ่มงานบริหาร	รายปี
	๓. ผู้ใช้ระบบฐานข้อมูลมี ความพึงพอใจ	๓. ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบ ฐานข้อมูล	๓. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรผู้ใช้ระบบ ฐานข้อมูล	กลุ่มงานบริหาร	รายปี
พัฒนาระบบ ประเมินผลการปฏิบัติ ราชการและการเลื่อน เงินเดือนให้มีความ โปร่งใส เป็นธรรม และ เป็นมาตรฐานเดียวกัน	๑. มีระบบประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและการเลื่อน เงินเดือน ที่ถูกต้องตาม ขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการและการเลื่อนเงินเดือน ที่ ถูกต้องตามขั้นตอน มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตรวจสอบได้	๑. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ และการเลื่อนเงินเดือน	กลุ่มงานบริหาร	รายปี
	๒. มีการจัดสรรรางวัลสูงใจ ตามผลการปฏิบัติงานของ บุคลากร	๒. ระดับความสำเร็จของการจัดสรรรางวัล สูงใจตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒. โครงการยกย่องเชิดชูบุคลากรผู้มีผลการปฏิบัติงาน ดีเด่น	กลุ่มงานบริหาร	รายปี

