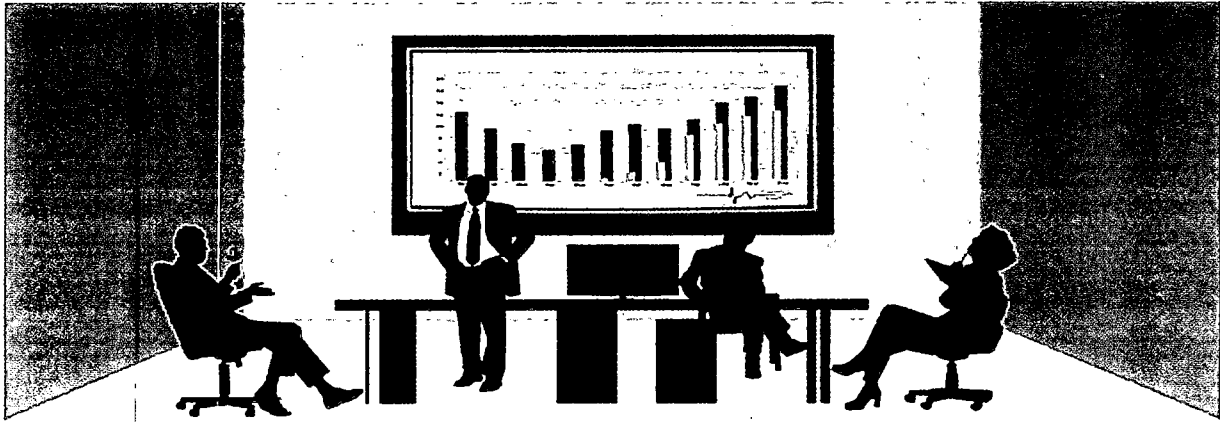


นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ.๒๕๖๔



กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานเลขานุการกรม
กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานเลขาธิการกรม

ตามที่กรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้กำหนดวิสัยทัศน์“เป็นองค์กรหลักในการบริหารจัดการระบบบริการสุขภาพ และระบบสุขภาพภาคประชาชนให้มีคุณภาพ เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและการพึ่งตนเองด้านสุขภาพที่ยั่งยืนแบบมีส่วนร่วม” ซึ่งสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข ยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งแผนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การดำเนินงานระบบบริการสุขภาพ และการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริม พัฒนา ระบบบริหารอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ฉะนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลองค์กรเป็นไปตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สำนักงาน ก.พ.กำหนด เชื่อมโยงกับกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) แนวทางการประเมินคุณภาพและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) และแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (Quality of Work Life and Happiness) ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยยึดหลักการบริหารด้วย “คนสำคัญ งานสำเร็จ” ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. กำหนดแผนกำลังคนเพื่อให้มีขนาดกำลังคนที่เหมาะสม การปรับสมดุลและพัฒนาโครงสร้างการทำงานให้กระชับและทันสมัย สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง แผนการบริหารและผลิต พัฒนา กำลังคน เชื่อมโยงกับการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ที่มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง ตลอดจนมีการพัฒนาระบบเพื่อดึงดูดและจูงใจให้ได้มาซึ่งคนที่ดี และเก่ง เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะตามสายงาน การเพิ่มพูนทักษะ และเสริมสร้างความรู้ ความสามารถของตำแหน่ง ผ่านกลไกการพัฒนาบุคคล (Individual Development Plan:IDP) ด้วยเครื่องมือต่างๆ ที่เหมาะสมตามสภาพการณ์ และเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคคลในภาพรวมของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทุกระดับ

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลทุกระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความพึงพอใจต่อภาพรวมของประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย การประเมินผล การปฏิบัติงาน การสรรหาและการคัดเลือกกำลังคนเข้าสู่ระบบ และการส่งเสริมให้บุคลากรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จในสายวิชาชีพและจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรต่อไป

๔. การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความถูกต้อง โปร่งใส ชัดเจนในการปฏิบัติ ภายใต้มาตรฐานทางจริยธรรม หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม หลักเกณท์และวิธีการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพร้อมให้มีการตรวจสอบกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในด้านบริการ

๕. เสริมสร้างความผูกพันภายในองค์กร สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับภายในหน่วยงาน รับฟังความคิดเห็นต่างๆ และแลกเปลี่ยนแนวคิดมุมมอง การนำเสนอแนวคิดใหม่ๆ เชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร และนำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายอภิรักษ์ นิลฉาย)

ผู้อำนวยการกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศ