



ประกาศกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ที่ ๒๒ / ๒๕๕๓

เรื่อง นโยบายการบริหารงานบุคคล

โดยที่ สสส.เป็นองค์กรนวัตกรรมการที่มุ่งสนับสนุนระบบสุขภาพของประเทศให้สามารถนำประชาชนไปสู่การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน ในการนี้ สสส. ตระหนักดีว่า บุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานตามพันธกิจ จึงสมควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานบรรลุความสำเร็จ พร้อมกับบุคลากรมีความก้าวหน้าและมีความสุข

ผู้จัดการ จึงได้กำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลของ สสส. ดังนี้

- ข้อ ๑ การบริหารงานบุคคล ยึดหลัก คุณธรรม และมีธรรมาภิบาล
- ข้อ ๒ การบริหารและพัฒนาบุคลากรถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บังคับบัญชาในทุกระดับชั้น
- ข้อ ๓ การบริหารอัตรากำลังคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเหมาะสมกับภารกิจ
- ข้อ ๔ การสรรหา คัดเลือกบุคลากร มีกระบวนการที่โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ได้ “คนเก่ง” และ “คนดี” ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
- ข้อ ๕ การบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน คำนึงถึงความเป็นธรรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร
- ข้อ ๖ การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงาน มีกระบวนการต่อเนื่อง
- ข้อ ๗ การประเมินผลงานมีความเที่ยงตรง เป็นธรรม ตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น
- ข้อ ๘ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง
- ข้อ ๙ การจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม

ทั้งนี้ รายละเอียดการดำเนินงานทั้ง ๔ ข้อไปปฏิบัติ ให้เป็นไปตามหลักการพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล แบบประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓



(ทพ.กฤษฎา เรืองอารีรัชต์)

ผู้จัดการกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

หลักการพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

เพื่อให้การนำนโยบายการบริหารงานบุคคลไปปฏิบัติ เกิดประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้ทรัพยากรบุคคลของ สสส. มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุภารกิจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน สสส. จึงกำหนดหลักการพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล เพื่อสอดคล้องกับนโยบายการบริหารงานบุคคลดังนี้

ข้อที่ 1 การบริหารงานบุคคล ยึดหลัก คุณธรรม และ มีธรรมาภิบาล

- การพิจารณาตัดสินใจในเรื่องที่มีความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใช้ระบบคณะกรรมการเป็นหลัก
- การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนระดับตำแหน่ง ให้คำนึงถึง ความรู้ ความสามารถของบุคลากร และการวางแผนทางการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร
- ผู้บริหารพึงปกป้อง ค้ำครอง บุคลากรในองค์กรให้ปลอดจากอิทธิพลที่ไม่พึงประสงค์

ข้อ 2 การบริหารและพัฒนาบุคลากรถือเป็นภารกิจสำคัญของผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้การสนับสนุน ส่งเสริม บุคลากรทุกรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ นอกจากจะดูแลบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว พึงใส่ใจในทุกข์สุขของบุคลากรด้วย
- ใช้ตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา

ข้อ 3 การบริหารอัตรากำลังคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความเหมาะสม กับการกิจ

- จัดโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภารกิจ ในขณะเดียวกันก็ให้โอกาสบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ
- จัดโครงสร้างงานและจัดคนให้เหมาะกับงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข
- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพียงพอและพร้อมที่จะทำงานแทนกันได้
- จัดทำลักษณะงานของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน และสื่อสารให้ทราบขอบเขตงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ

ข้อ 4 การสรรหา คัดเลือกบุคลากรมีกระบวนการที่โปร่งใส เป็นธรรม เพื่อให้ได้ “คนเก่ง” และ “คนดี” ที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

- การคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรทำงานให้คำนึงถึงความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานนั้นๆ
- “คนเก่ง” มีความพร้อมในด้านวิชาชีพหรือมีประสบการณ์ในการทำงาน และมีศักยภาพสูงพร้อมที่จะพัฒนาให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรได้
- “คนดี” มีความซื่อตรงทั้งต่อตนเองและต่อหน้าที่ มีคุณธรรม มีทัศนคติที่ดี คำนึงถึงประโยชน์ของสาธารณะมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีจิตสาธารณะ อยากเห็นสังคมโดยรวมดีขึ้น
- มีการใช้หลักวิชาการ/วิธีการที่เหมาะสมในการกำหนดเกณฑ์และกระบวนการสรรหาคัดเลือก

ข้อ 5 การบริหารค่าจ้างและผลตอบแทน คำนึงถึงความเป็นธรรมตามหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร

- การบริหารค่าจ้างยึดหลักความเป็นธรรม ทั้งนี้โดยคำนึงถึงภาระงาน วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ ของบุคลากร
- การกำหนดช่วงระดับเงินเดือนของแต่ละตำแหน่ง การปรับอัตราค่าจ้าง และค่าตอบแทน สอดคล้องกับสภาพการจ้างในประเทศ และสถานการณ์ความจำเป็นขององค์กร รวมถึงความสามารถและนโยบายการจ่ายขององค์กร
- การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ประกาศ และตามผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ข้อ 6 การสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงาน มีกระบวนการต่อเนื่อง

- สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างวินัยในหน้าที่ ความรับผิดชอบต่องาน ต่อบุคลากร ต่อสังคม รวมถึงการทำงานเป็นทีม
- บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้าง รับรู้ เข้าใจ และปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และวัฒนธรรมองค์กร
- จัดให้มีกิจกรรมและการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการสร้างคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีอาชีพ

ข้อ 7 การประเมินผลงานมีความเที่ยงตรง เป็นธรรม ตามผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

- การประเมินผลงานเป็นไปเพื่อ การพิจารณาค่าตอบแทน การปรับขึ้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การวางแผนพัฒนาบุคคล และความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- การประเมินผลงานคำนึงถึงลักษณะงานของบุคลากรแต่ละคน ที่แสดงไว้ในภาระงาน และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน
- วิธีการประเมินเป็นไปตามหลักวิชาการที่เหมาะสม และมีการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นธรรม และเปิดเผย เป็นที่ยอมรับ

ข้อ 8 การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง

- มีการพัฒนาความสามารถในหน้าที่ปัจจุบัน และที่จำเป็นต่อความก้าวหน้าในอนาคต ทั้งในสายงานเดิมและสายงานอื่น
- มีการพัฒนาบุคลากรใหม่ด้วยการปฐมนิเทศเพื่อเรียนรู้ระบบงานก่อนเริ่มปฏิบัติงาน
- มีระบบส่งเสริมความก้าวหน้าในสายวิชาชีพให้บุคลากรเติบโตในสายงาน และจัดระบบหมุนเวียนการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ ที่หลากหลายเพื่อการเรียนรู้ข้ามสายงาน
- บุคลากรมีหน้าที่ในการพัฒนาตนเองเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถ โดยเรียนรู้ควบคู่ไปกับการปฏิบัติ และการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย

ข้อ 9 การจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม

- จัดสวัสดิการ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและประโยชน์ที่บุคลากรพึงได้รับ รวมทั้งความปลอดภัย และบรรยากาศการปฏิบัติงานที่อบอุ่นเหมือนหนึ่งครอบครัวเดียวกัน
- จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะทั้งด้านกายภาพ บรรยากาศ และการบริการ เพื่อเป็นต้นแบบขององค์กรสร้างเสริมสุขภาพ
- การจัดสวัสดิการ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน ให้เป็นไปตามความสามารถ และนโยบายขององค์กร
- ให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์ในการกำหนดและบริหารจัดการระบบสวัสดิการ

ทั้งนี้ คณะอนุกรรมการพัฒนาบุคลากรซึ่งคณะกรรมการกองทุนฯ ได้แต่งตั้งขึ้น เป็นผู้กำกับทิศทางการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายนี้ โดยผู้จัดการเป็นผู้รับผิดชอบหลัก ในการนำนโยบายการบริหารงานบุคคลไปปฏิบัติ