



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

.....

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ให้ ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็น ผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกัน ฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากร เป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุขโดยมีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพใน เครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผูกพันในการทำงาน และมีเป้าหมาย เชิงระบบสุขภาพตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ในเป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ.๒๐๓๐ (Global strategy on Human Resources for Health :Workforce ๒๐๓๐) ว่า กำลังคนด้านสุขภาพ ต้องมีความเพียงพอ(Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้(Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และเป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไปจึงกำหนดให้มโนปายดังนี้

๑. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการพัฒนาขีด ความสามารถของผู้นำ ในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง การบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุเพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วมพัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้ เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อให้ สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงานสมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรม จริยธรรม

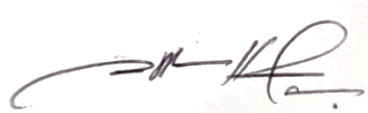
๒. พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH) โดยค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel ในองค์กร รักษา และจงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนใน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (career path)

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน....

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และ ความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม (Retention Strategy & Happy Work life) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้ง สมรรถนะและผลงาน (Career Planning and Development) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้ สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

๔. พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) พัฒนาระบบการประเมิน การปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กรพัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน (Performance Incentives) ทั้งในระดับหน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และ ปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Improvement) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากร Work Smart เช่น การใช้ IT หรือ Telework

ประกาศ ณ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๘



(นางสาวอารีย์ แร่ทอง)

สาธารณสุขอำเภอพิปูน