



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน

ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

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” สู่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพในเครือข่ายสำนักงานสาธารณสุขอำเภอพิปูน เป็นคนดี มีคุณค่า มีความพอใจในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ในเป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ 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” ต่อไปจึงกำหนดให้ มีนโยบายดังนี้

๑. พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการพัฒนาขีดความสามารถของผู้นำ ในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง การบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุเพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วมพัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงานสมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรม จริยธรรม

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

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน....

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สวัสดิการประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรมชาติ (Retention Strategy & Happy Work life) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์กร (Engagement) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน (Career Planning and Development) ทบทวนค่าตอบแทนและสวัสดิการประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

๔. พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กรพัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงาน (Performance Incentives) ทั้งในระดับหน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Improvement) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากร Work Smart เช่น การใช้ IT หรือ Telework

ประกาศ ณ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙



(นายวิเชียร สังขาน)

สาธารณสุขอำเภอพิปูน