



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอช้างกลาง

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอช้างกลาง

ตามที กระทรวงสาธารณสุข ให้ ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ การดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ไปใช้ อีกทั้งเป็น ผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกันฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ(Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบ สุขภาพยั่งยืน ” ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี”ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่อุณหภูมิความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอช้างกลาง จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์

บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพ ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอช้างกลาง เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพ ตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ใน เป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ.๒๐๓๐(Global strategy on Human Resources forHealth:Workforce ๒๐๓๐) ว่า กำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้(Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และ เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไป จึงกำหนดให้มโนนโยบายดังนี้

๑.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยงการบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุ เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

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

๓.พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม(Retention Strategy & Happy Work life) พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ProductiveClimate)และมีความสุข(HappyWorkplace) เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มและผูกพันต่อองค์กร

(Engagement) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและ วางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและ ผลงาน (Career Planning and Development) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับ ความ หลากหลายของกำลังคน

๔. พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System) พัฒนาระบบการประเมินการ ปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กรพัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงา (Performance Incentives) ทั้งในระดับหน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่าง ต่อเนื่อง (Continuous Learning & Improvement) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากร Work Smart เช่น การใช้ IT หรือ Telework

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕



(นายวิทยา ศรีแก้ว)
ผู้อำนวยการอำเภอช้างกลาง