



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุข ให้ ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็น ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของ การดำเนินงานด้านสุขภาพ เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพ ไปใช้ อีกทั้งเป็น ผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพ เพื่อให้เกิด สุขภาพที่ดีขึ้นในหมู่ประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้าน ส่งเสริม รักษา ป้องกันฟื้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวง สาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภคเป็นเลิศ (PP&P Excellence) การบริการเป็นเลิศ(Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (PeopleExcellence) และการ บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) ที่จะบรรลุเป้าหมาย “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบ สุขภาพยั่งยืน ” ส่วิสัยทัศน์ “กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่ รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี”ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ของกระทรวงสาธารณสุข โดยมีเป้าหมายที่จะให้กำลังคนด้านสุขภาพ ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรัตนพิบูลย์ เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิง ระบบสุขภาพ ตามที่องค์การอนามัยโลกได้กำหนดไว้ใน เป้าหมายกำลังคนด้านสุขภาพ ค.ศ.๒๐๓๐(Global strategy on Human Resources forHealth:Workforce ๒๐๓๐) ว่า กำลังคนด้านสุขภาพต้องมีความ เพียงพอ (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้(Accessibility) มีคุณภาพ (Quality) และ เป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้กระทรวงสาธารณสุขบรรลุเป้าหมาย“ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน” ต่อไป จึงกำหนดให้มีนโยบายดังนี้

๑.พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยการ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำในการบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยงการบริหารกลุ่มคนต่าง ช่วงอายุ เพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะ บุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

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

๓.พัฒนาศักยภาพชีวิตในการท างาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม(Retention Strategy & Happy Work life) พัฒนาระบบและวาง กลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ProductiveClimate)และมีความสุข(HappyWorkplace) เพื่อให้บุคลากรมีความสุขและผูกพันต่อองค์กร

(Engagement) ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางแล วางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน (Career Planning and Development) ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับหลากหลายของกำลังคน

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

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๖๘



(นายวิรัชวิญญ์ รุ่งยิ่ง)

สาธารณสุขอำเภอร่อนพิบูลย์