



ประกาศ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชาติตระการ  
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรที่เป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะทำให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality)และเป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนาากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HR Management การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน(HRH Network) โดยมีค่านิยมขององค์กร (MO PH) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมดเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงานบุคลากร ทุกคนถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้นความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้คนดีคนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้น ยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักสมรรถนะ(Competency - based) หลักผลงาน (Performance - based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ(HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคนให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health Governance)

๑.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเข้มแข็ง ของ  
ลากลุ่มทุกประเภท ทุกสาขาวิชาชีพ ตามความเหมาะสมและความจำเป็นที่สอดคล้องกับนโยบาย

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางการปฏิบัติให้  
เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๓ พัฒนาระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพของ บุคลากรทุกประเภท

มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน (Human resource for health planning)

๒.๑ สร้างกระบวนการวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร (Establish robust HRP process on region - health)

๒.๒ ศึกษา วิเคราะห์โดยใช้ Evidence base ในการวางแผนกำลังคนในทุกๆระดับ ของบุคลากร

๒.๓ ติดตาม ประเมินความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางาน ด้านสุขภาพในพื้นที่และนโยบาย

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (Human resource for health Information System)เดียวกัน

๓.๑ จัดทำ พัฒนาระบบข้อมูลด้านกำลังคนสุขภาพระดับองค์กรให้เป็นมาตรฐาน

๓.๒ พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลด้านความปลอดภัยในการเข้าถึงระบบ ฐานข้อมูลองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓.๓ มีระบบการรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้งานในทุกๆระดับ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development)**

มาตรการที่ ๑ พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลง (Work force capability)

๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับ (Leadership Development) ทาง การเปลี่ยนแปลง และการบริหารความเสี่ยง

๑.๒ พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะกับภารกิจ ทิศทางพัฒนาในระดับ พื้นที่ ประเทศ และนโยบายกระทรวงสาธารณสุข (Workforce Renewal)

๑.๓ ส่งเสริมการทำแผนพัฒนารายบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะ บุคคลโดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรมจริยธรรม

๑.๔ บูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๑.๕ พัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในระดับองค์กร และระดับเครือข่าย

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)

๒.๑ พัฒนาระบบการค้นหาและพัฒนาคนที่มีความสามารถในองค์กร

๒.๒ บูรณาการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพจากทุนต่างๆ ที่เหมาะสม

๒.๓ พัฒนาระบบวิธีการสรรหา รักษา จูงใจกำลังคนคุณภาพสร้างความชัดเจนใน

ความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ (Career path)

มาตรการที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการ ความรู้และนวัตกรรม (Culture Change-&Innovation)

๓.๑ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมองค์กร (Core value)

๓.๒ พัฒนาระบบ กลไก ที่จะส่งเสริม สนับสนุน การสร้าง Innovative People

๓.๓ พัฒนาสู่องค์กรการเรียนรู้ (Learning Organization)

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและซำรงรักษา**

กำลังคนคุณภาพ (HRH Management)

มาตรการที่ ๑ ปรับปรุงระบบการสรรหา และการคัดเลือกแต่งตั้งให้โปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ (Recruitment Process)

๑.๑ ปรับปรุงกระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเชิงรุกในสายงานที่จำเป็น ขาดแคลน

๑.๒ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการซำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์

มาตรการที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจการทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ อย่างเป็นธรรม (Retention Strategy & Happy Work life)

๒.๑ วางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ และมีความสุข เพื่อให้บุคลากรมีความทุ่มเทและความผูกพันต่อองค์กร

๒.๒ ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)

๓.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร

๓.๒. พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงานทั้งในระดับหน่วยงาน และบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน**

(HRH Network)

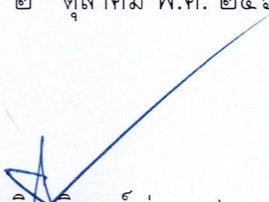
มาตรการที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (Collaboration on HRH network)

๑.๑ พัฒนาความร่วมมือเครือข่าย หน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆ ในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

๑.๒ ส่งเสริมให้มีช่องทางการทำงานร่วมกัน สร้างระบบส่งต่องาน และสร้าง  
เว็บไซต์เชื่อมโยงเครือข่ายเข้าด้วยกัน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

  
(นางสาวจิตศิริภรณ์ รุ่งฉาย)

สาธารณสุขอำเภอชาติตระการ