



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่
จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellent) ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและมีประสิทธิภาพ (Human Resource for Health Strategy and Organization)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากลไกการขับเคลื่อนและการบริหารจัดการกำลังคน ให้เข้มแข็งและมีเอกภาพ (Human resource for health Governance)

๑.๑ สร้างกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพอย่างเข้มแข็งในทุกระดับ

๑.๒ ทบทวนและปรับปรุงกฎหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง

๑.๓ พัฒนาระบบการกำกับ ติดตามและประเมินประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

มาตรการที่ ๒ พัฒนาระบบการวางแผนกำลังคนอย่างสอดคล้องกับภารกิจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน (Human resource for health planning)

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

๒.๒ ศึกษา วิเคราะห์ โดยใช้ Evidence base ในการวางแผนกำลังคนในทุกระดับ

๒.๓ ติดตาม ประเมินความสอดคล้องของแผนกำลังคนกับทิศทางการพัฒนางานด้าน สุขภาพในระดับพื้นที่และนโยบาย

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบสารสนเทศกำลังคนให้มีประสิทธิภาพ (Human resource for health Information System)

๓.๑ จัดทำระบบฐานข้อมูลกลางด้านกำลังคนสุขภาพในสังกัด และ Common data set เพื่อเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๒ พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูล และเพิ่มประสิทธิภาพความปลอดภัยในการเข้าถึงระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ

๓.๓ มีระบบรายงานข้อมูลภาพรวมกำลังคนด้านสุขภาพที่สามารถใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพของผู้บริหาร และผู้ใช้บริการในทุกระดับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ (Human Resource for Health Development)

มาตรการที่ ๑ พัฒนากำลังคนคุณภาพสอดคล้องกับภารกิจ และการเปลี่ยนแปลงของสังคม (Workforce capability)

๑.๑ พัฒนาขีดความสามารถของผู้นำทุกระดับ (Leadership Development) ในการ

๑.๑.๑ การบริหาร...

๑.๑.๑ การบริหารท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและการบริหารความเสี่ยง

๑.๑.๒ การบริหารกลุ่มคนต่างช่วงอายุเพื่อให้เกิดความราบรื่นและพลังร่วม

(Intergeneration Management)

๑.๒ พัฒนาขีดสมรรถนะของกำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ทิศทางการพัฒนาในระดับพื้นที่ ประเทศและนโยบายของรัฐบาล (Workforce Renewal)

๑.๓ ส่งเสริมการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นเฉพาะบุคคล โดยเน้นการพัฒนาผลงาน สมรรถนะศักยภาพ และคุณธรรม จริยธรรม

๑.๔ บูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสถาบันการผลิต และพัฒนา กำลังคนทั้งในระดับเขต และระดับประเทศ เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๑.๕ พัฒนาให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ทั้งในระดับอำเภอและตำบล

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)

๒.๑ พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel ในองค์กร

๒.๒ บูรณาการการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพจากกลุ่มทุนต่าง ๆ เช่น HiPPS, นักเรียน ทุนรัฐบาล, นักเรียนทุน กพ. ฯลฯ)

๒.๓ ปรับปรุงระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาพัฒนา รักษา และจูงใจกำลังคนคุณภาพ สร้าง ความชัดเจนในความก้าวหน้าในสาย (career path)

มาตรการที่ ๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร การจัดการ ความรู้และนวัตกรรม (Culture Change & Innovation)

๓.๑ สร้างนวัตกรรมและค่านิยมองค์กร (Care Value)

๓.๒ พัฒนาระบบ กลไก ที่จะส่งเสริม สนับสนุนการสร้าง Innovative People

๓.๓ พัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ บริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษาคนคุณภาพ (Human Resource for Health Management)

มาตรการที่ ๑ ปรับปรุงระบบการสรรหาและการคัดเลือกแต่งตั้ง ให้โปร่งใส เป็นธรรม และมี ประสิทธิภาพ (Recruitment Process)

๑.๑ ปรับปรุงกระบวนการสรรหา/คัดเลือกบุคลากรเชิงรุก เช่น พัฒนารูปแบบการจ้างงานหลัง การเกษียณอายุ การสรรหา ทดแทนหรือเพิ่มเติมในตำแหน่ง/สายงานที่ จำเป็นหรือขาดแคลน

๑.๒ วางแผนสร้างความต่อเนื่องในการดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ (Succession Plan)

๑.๓ สร้างความสัมพันธ์กับหน่วยผลิตกำลังคนในการกำหนดคุณลักษณะของผู้สมัครที่พึง ประสงค์

มาตรการที่ ๒ พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ แรงจูงใจในการ ทำงานและมีแรงจูงใจทำงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นธรรม (Retention Strategy & Happy Work life)

๒.๑ พัฒนาระบบและวางกลไกเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Productive Climate) และมีความสุข (Happy Workplace) เพื่อให้บุคลากรมี ความทุ่มเท (Engagement)

๒.๒ ส่งเสริมการจัดทำเส้นทางและวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าทั้งสมรรถนะและผลงาน

๒.๓ ทบทวนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ให้สอดคล้องกับความหลากหลายของกำลังคน

มาตรการที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารผลงาน (Performance Management System)

๓.๑ พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะขององค์กร (Career Planning and Telework Development)

๓.๒ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงานทั้งในระดับหน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning & Improvement)

๓.๓ ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้บุคลากร Work Smart เช่น การใช้ IT หรือ Telework

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน (Human Resource for Health Network)

มาตรการที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของกำลังคนด้านสุขภาพในกลุ่ม Informal sector (Strengthen informal HRH sector)

๑.๑ การพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการผลิต และพัฒนากำลังคนกลุ่ม Informal sector

๑.๒ พัฒนาระบบฐานข้อมูลกำลังคนสุขภาพ กลุ่ม Informal sector และข้อมูลภาคี เครือข่าย

๑.๓ สร้างเสริม สนับสนุน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการสร้างคลัง ความรู้ การจัดการความรู้และสื่อการเรียนรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรกลุ่ม Informal sector สามารถทำงานได้อย่างสะดวก มั่นใจ และเป็นທີ່เชื่อถือ (Work Smart)

มาตรการที่ ๒ สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (Collaboration on HRH network)

๒.๑ พัฒนาความร่วมมือเครือข่าย หน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่าง ๆ ในด้านการผลิต พัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ

๒.๒ จัดให้มีเวทีระหว่างภาคี เครือข่ายเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้าน ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งการให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

๒.๓ จัดให้มีช่องทางการทำงานร่วมกันการสื่อสารที่ง่ายต่อการเข้าถึงที่ทันสมัย และเป็นปัจจุบัน เช่น สร้างระบบการ ส่งต่องาน และสร้างเว็บไซต์เพื่อเชื่อมโยง เครือข่ายเข้าด้วยกัน

มาตรการที่ ๓ การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Corporate Communications)

๓.๑ สร้างระบบและกลไกการสื่อสารองค์กรแบบบูรณาการ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ เสริมสร้างและปรับภาพลักษณ์กระทรวงสาธารณสุข

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายสมวงศ์ แก้วเกตุ)

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ โทร. ๐๗๕๓๘๖๐๔๑.....

ที่ นศ ๐๖๓๓ (๑)/๕๔๓.....วันที่๒๔...ธันวาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
ปีงบประมาณ ๒๕๖๘.....

เรียน สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่

๑.ความเป็นมา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ได้นำเครื่องมือ “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA)” มาใช้ในการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

๒.ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellent) ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข เห็นควรดำเนินการดังนี้

๒.๑ กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมียุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ ประเด็น และจัดทำเป็นประกาศฯ

๒.๒ เผยแพร่ประกาศฯ ลงบนเว็บไซต์ของสำนักงานฯ ต่อไป

๓.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเป็นชอบขอได้โปรดลงนามในประกาศฯ และอนุมัติให้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของสำนักงานฯ ต่อไป

(นายไทรรงค์ คงดี)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

เห็นชอบ/อนุมัติ

(นายสมวงศ์ แก้วเกตุ)

สาธารณสุขอำเภอเชียรใหญ่