



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับนโยบายยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellent) ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ด้านสาธารณสุข จึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ปีงบประมาณ พ.ศ.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 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 กำลังคนทั้งในระดับเขตและ ระดับประเทศเพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร

๑.๕ พัฒนาให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ทั้งในระดับอำเภอและตำบล

มาตรการที่ ๒ พัฒนาศักยภาพกำลังคนสู่ความเป็นมืออาชีพ (Professional HRH)

๒.๑ พัฒนาระบบการค้นหาและสร้างคนเก่ง High Performance Personnel ในองค์กร

๒.๒ บูรณาการการพัฒนาและบริหารกำลังคนคุณภาพจากกลุ่มทุนต่างๆ 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 พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับผลงานและสมรรถนะของ
องค์กร (Career Planning and Telework Development)

๓.๒ พัฒนาระบบแรงจูงใจตามผลงานทั้งในระดับหน่วยงานทีมและบุคคล และเปิดโอกาสให้มี
การเรียนรู้และปรับปรุงผลงานอย่างต่อเนื่อง (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 สามารถทำงานได้อย่าง
สะดวก มั่นใจ และเป็นที่ยึดถือ (Work Smart)

**มาตรการที่ ๒ สร้างเสริมการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพ (Collaboration
on HRH network)**

๒.๑ พัฒนาความร่วมมือเครือข่าย หน่วยงาน องค์กร และสถาบันต่างๆ ในด้านการผลิต พัฒนา
กำลังคนด้านสุขภาพ

๒.๒ จัดให้มีเวทีระหว่างภาคี เครือข่ายเพื่อพัฒนาหรือแก้ปัญหาในการทำงานด้าน ต่างๆ อย่าง
สม่ำเสมอ 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 ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายวสุพัชร์ แก้วกัม)

สาธารณสุขอำเภอจุฬาภรณ์