



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล กลุ่มกฎหมาย โทร. ๐ ๗๔๗๓ ๒๓๔๑-๒

ที่ สต ๐๐๓๒.๑๐๔/๕๖ วันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสตูล


ด้วยกลุ่มกฎหมาย สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ได้ประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดความโปร่งใสและสอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน


ดังนั้น เป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใน ตามประกาศดังกล่าว จึงเห็นควรให้ดำเนินการ ดังนี้

๑. แจกบุคลากรในสังกัดให้ทราบ

๒. รายงานผลการรับทราบนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามประกาศ ดังกล่าว โดยลงประกาศทางเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป


(นายยุทธพงษ์ ตันทเสนีย์)
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
รักษาการในตำแหน่งนิติกร


(นายชนชัย สอนวงศ์)
นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสตูล

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔

.....

๑. การวางแผนกำลังคน

๑.๑ ผลการประเมินขีดความสามารถและความเพียงพอของกำลังคน และการตอบสนอง

เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรด้วย มีการวิเคราะห์อัตรากำลังเจ้าหน้าที่และระดับความมากน้อยของเจ้าหน้าที่ โดยประเมินตามปริมาณงาน FTE ของกระทรวงสาธารณสุข และ Workload ส่วนร่วมในการพิจารณาและวิเคราะห์ของหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน ให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน และนำส่วนขาดมาเป็นแนวทางในการจัดสรรอัตรากำลัง

๑.๒ การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษากำลังคน

การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงาน มีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง โดยการทำหนดคุณลักษณะ (Job specific) และทักษะที่พึงประสงค์ในทุกตำแหน่ง สัมพันธ์กับ Competency ของตำแหน่งนั้นๆ โดยมีทั้งการสรรหาจากภายในองค์กร และสรรหาจากภายนอกองค์กร

๑.๓ การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงความต้องการและการเตรียมกำลังคนให้พร้อมรับ

๑.๔ การจัดระบบการทำงานและบริหารกำลังคนเพื่อให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จ

๑.๕ การบริหารตำแหน่งว่าง มีแผนการสร้างผู้นำเพื่อสืบทอดการดำเนินงาน การสำรวจเจ้าหน้าที่เกษียณ/โอนย้าย เพื่อวางแผนทดแทนกำลังคน

๒ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

๒.๑ การป้องกันและจัดการกับความเครียดต่อสุขภาพ (สิ่งแวดล้อม ภาระงาน การหยีบยก อันตรายจากการปฏิบัติงาน ความรุนแรง) การปฏิบัติตามกฎหมาย และการให้ภูมิคุ้มกัน:

๒.๒ การสร้างเสริมสุขภาพของกำลังคน:

- ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง และมีทีมติดตามภาวะสุขภาพกลุ่มเสี่ยงเป็นรายบุคคล และตรวจสุขภาพซ้ำภายใน ๖ เดือน โดยมีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยง โดยการเข้าค่ายปรับความคิดและสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม
- งานโภชนาการจัดทำเมนูเพื่อสุขภาพบริการขายเจ้าหน้าที่
- สร้างนโยบายเกี่ยวกับโภชนาการในการจัดอาหารว่าง อาหารกลางวัน ในการประชุม ให้เป็นอาหารเพื่อสุขภาพ
- กิจกรรมส่งเสริมออกกำลังกาย ได้แก่การจัดแข่งกีฬา

๒.๓ การประเมินสุขภาพในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงและการตรวจเป็นระยะ:

๒.๔ การดูแลกำลังคนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน: การเฝ้าระวัง ข้อมูลได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เจ้าหน้าที่โดนเข็มตำ ให้ได้รับการดูแลตามแนวทางเมื่อเกิดเข็มตำ

- การดูแลกำลังคนที่เจ็บป่วย มีนโยบายการปรับภาระงานให้เอื้อต่อภาวะสุขภาพ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑ learning need ที่สำคัญของกำลังคนกลุ่มต่างๆ และวิธีการพัฒนา/เรียนรู้ที่จัดให้

กลุ่มบุคลากร	Learning need ที่สำคัญ	วิธีการพัฒนา/เรียนรู้
ผู้นำ/หัวหน้าฝ่าย	<ul style="list-style-type: none"> • การอบรมผู้บริหารระดับต้นระดับกลาง • การพัฒนางานด้านคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมภายนอก
หัวหน้างาน	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดทำแผนกลยุทธ์ • การพัฒนางานด้านคุณภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • การอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน • การฝึกอบรมภายนอก
ผู้ปฏิบัติการ	<ul style="list-style-type: none"> • อบรมความรู้ฝึกทักษะเฉพาะของแต่ละสาขาวิชาชีพ • การทบทวนความรู้การดูแลผู้ป่วยกลุ่มโรคสำคัญ และแนวทางการปฏิบัติในการทำหัตถการต่างๆ, การใช้ยา, การใช้เครื่องมือ (พยาบาล) • การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ผลงานวิจัยทางคลินิกและการพัฒนางาน ประจำสู่งานวิจัย (R๒R) 	<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมภายนอก • การอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน • อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย • R๒R มีเวทีนำเสนอผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เจ้าหน้าที่ทุกคน	<ul style="list-style-type: none"> • การบริหารความเสี่ยง • การพัฒนางานด้านคุณภาพ HA/HPH • พฤติกรรมบริการ • การป้องกันการติดเชื้อของโรงพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน

	<ul style="list-style-type: none"> ● CPR , การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ● ซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่, แผนอัคคีภัย 	
เจ้าหน้าที่ใหม่	<ul style="list-style-type: none"> ● ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน

๓.๒ ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

- การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้กับตัวชี้วัดตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และผลการประเมินสมรรถนะประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง เป็นรูปธรรม สามารถตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่
- กำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินทั้งตัวชี้วัด Core Competency และ Performance โดย
 - Core Competency ๖ ข้อ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และการวิเคราะห์ มีการกำหนดแนวทางการประเมินและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ
 - Performance กำหนดให้แต่ละหน่วยงาน / ฝ่าย และนำตัวชี้วัดในระดับโรงพยาบาลเชื่อมโยงมาสู่ระดับบุคคล

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๑ นโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนกระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH)

แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกัน ระหว่างบุคลากรและองค์กร ดังนี้

๑. บุคลากรต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิด ความสุข ๘ ประการ)Happy ๘) อย่างไรก็ตาม ความสุขของบุคลากรจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิต)Productivity) ที่ดีขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

๒. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและเป็นองค์รวม โดยสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนา ร่วมกัน (Creativity) รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข ๘ ประการได้

กระบวนการสร้างสุขขององค์กร แบ่งได้เป็น ๖ ขั้นตอน ประกอบด้วย

๑. การวินิจฉัยตรวจสอบสุขภาวะองค์กร
 ๒. การสร้างความตระหนักและพันธะสัญญาภาพองค์กรแห่งความสุขของเรา
 ๓. การทำความรู้จักกับองค์กร
 ๔. การประเมินความต้องการขององค์กรว่าต้องการสร้างสุขเรื่องใด แบบใด
 ๕. นำการออกแบบไปใช้สร้างสุขให้กับองค์กร
 ๖. ทบทวนผลการสร้างสุขตลอดจนกระบวนการสร้างสุขเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น
- ๔.๒ นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๑. ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก : มุ่งมั่นแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ในการเสริมสร้างวัฒนธรรม สุขภาพดี ให้กับสังคมไทย

แนวทางปฏิบัติ

๑ กำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ในการแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน ร่วมสร้าง วัฒนธรรมสุขภาพดี

๒ สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมสุขภาพดีอย่างต่อเนื่อง

๓ ส่งเสริมให้บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างสุขภาพดี ให้กับประชาชน

๒. ด้านผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นโยบายหลัก : สร้างและพัฒนากระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้า ถึง และมีส่วนร่วมได้โดยง่าย สะดวกและรวดเร็ว

แนวทางปฏิบัติ : ตอบสนองผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยการเพิ่มช่องทางให้สามารถแสดงความคิดเห็น ได้หลากหลายมากขึ้น

๓. ด้านองค์กร

นโยบายหลัก : สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กร ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีกว่า

แนวทางปฏิบัติ

๑ สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน ควบคุมผลงานให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส รวมทั้งจัดให้มีการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ

๒ ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัด นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงาน อย่าง จริงจังและต่อเนื่อง

จำนวนผู้เข้าชมออนไลน์
 ทั้งหมด : 0
 จำนวนผู้เข้าชมวันนี้ : 0
 จำนวนผู้เข้าชมเมื่อวาน : 0
 จำนวนผู้เข้าชมอาทิตย์นี้ : 0
 จำนวนผู้เข้าชมเดือนนี้ : 0
 จำนวนผู้เข้าชมทั้งหมด : 19566

๔. ด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก : ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง
 แนวทางปฏิบัติ

๑ จัดให้มีระบบการฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงเนื้อหา และรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการของบุคลากรลักษณะงาน และภาระหน้าที่รับผิดชอบ โดยเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นทีมงานมืออาชีพ

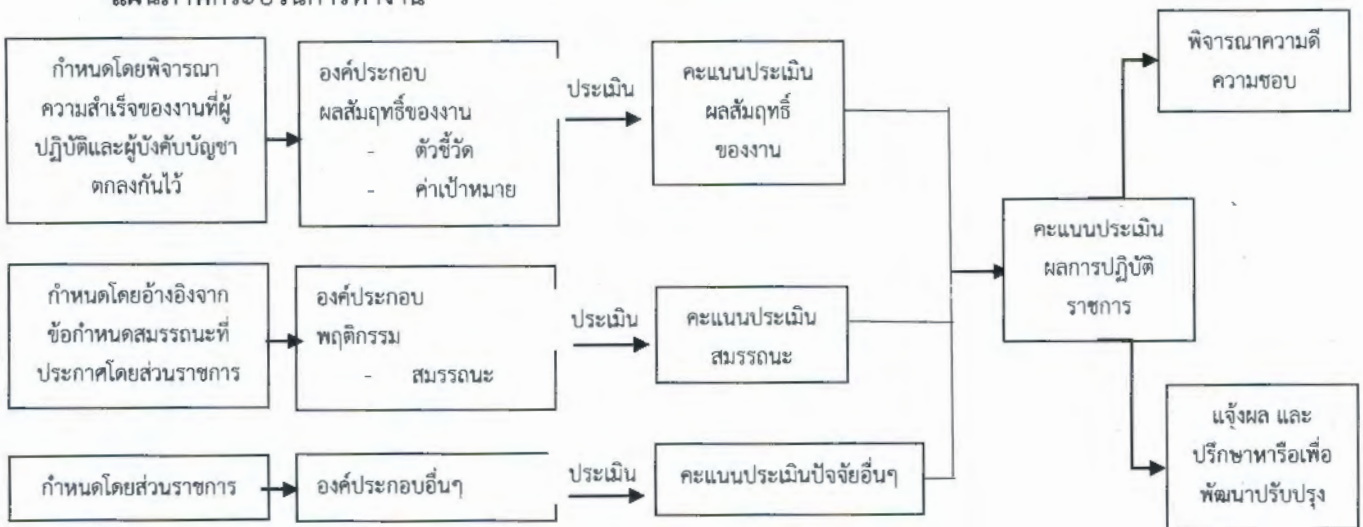
๒ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณธรรม และจริยธรรม

Copyright © 2021 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกล. All rights reserved.
 Theme Spacious by ThemeGrill. Powered by: WordPress.

๕. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๕.๑ กระบวนการประเมินผลผลการปฏิบัติราชการ

แผนภาพกระบวนการทำงาน



๕.๒ มาตรฐานการบริหารผลการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการประเมินผลผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการ

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนหลัก ได้แก่

๑. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายผลการปฏิบัติราชการ
๒. การติดตาม
๓. การพัฒนา
๔. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ
๕. การให้รางวัล

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล
ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล
เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล
พ.ศ. ๒๕๖๔

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของโรงพยาบาลสตูล	
<p>ชื่อหน่วยงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล</p> <p>วัน/เดือน/ปี : ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๔</p> <p>หัวข้อ : นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล</p> <p>รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)</p> <p>กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ซึ่งได้แก่ กำลังคนด้านสุขภาพทุกสาขาที่มีบทบาทในด้านส่งเสริม รักษา ป้องกัน พิ้นฟู และคุ้มครองผู้บริโภค รวมถึงกลุ่มวิชาชีพและสายสนับสนุน ซึ่งอยู่ในภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชน ให้เป็นหนึ่งในสี่ประเด็นยุทธศาสตร์หลักของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และควบคุมผู้บริโภคเป็นเลิศ การบริหารเป็นเลิศ บุคลากรเป็นเลิศ และการบริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ที่จะบรรลุเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน</p> <p>Linkภายนอก : ไม่มี</p> <p>หมายเหตุ :</p>	
<p>ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล ยุทธพงษ์ ดันตเสนีย์ (นายยุทธพงษ์ ดันตเสนีย์) ตำแหน่ง นวค.สส.ชำนาญการ</p> <p>วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	<p>ผู้อนุมัติรับรอง เอกพล เหมรา (นายเอกพล เหมรา) ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง นวค.สส.ชำนาญการพิเศษ(ด้านส่งเสริมพัฒนา</p> <p>วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔</p>
<p>ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่ เกษม ไพรสุยัน (นายเกษม ไพรสุยัน) ตำแหน่ง นวค.สส.ชำนาญ</p> <p>วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔</p>	