



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ โทร. ๐-๒๖๔-๖๙๒๐

ที่ ปช.๐๑๓๓/ว๖๓.....

วันที่ ..๓๐.. มกราคม ..๒๕๖๗

เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง
ประจวบคีรีขันธ์

เรียน สาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

เรื่องเดิม

ตามที่ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการ
เผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร
บุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยผู้บริหารมีการแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี
วัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส

ข้อพิจารณา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ผ่าน
เว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ ที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

๑. ลงนามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุข
อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

๒. อนุญาตให้เผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรบุคคลสำนักงาน
สาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์บนเว็บไซต์ ต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณ

(นายเอกรินทร์ กิจสมัย)

เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

อนุญาต

(นายพลสิต เวที)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ(ด้านบริการทางวิชาการ)
รักษาราชการแทนสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ โทร. ๐-๓๒๖๔-๖๙๒๐

ที่ ปข.๐๑๓๓./ว๖๓.....

วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

เรียน สาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

ด้วยข้าพเจ้า นายเอกรินทร์ กิจสมัย ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน มีความประสงค์ขออนุญาตนำข้อมูล/เอกสาร เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ บนเว็บไซต์ <http://ssobangsaphannoi.com/muang/login.php> เพื่อใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ดังแบบเอกสาร/ไฟล์ที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายเอกรินทร์ กิจสมัย)
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน

ความเห็น




อนุมัติ

(นายพลสิต เวที)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)
รักษาราชการแทนสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนกลาง
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานพ.ศ. ๒๕๖๑
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ วัน/เดือน/ปี๓๐.มกราคม.๒๕๖๗ หัวข้อ: นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง ประจวบคีรีขันธ์ รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) รายงานผลการดำเนินงานเว็บไซต์สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ Linkภายนอก:..... http://ssobangsaphanoi.com/muang/login.php หมายเหตุ:.....	
ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล  (นายเอกรินทร์ กิจสมัย) ตำแหน่ง.. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน วันที่.....๓๐...เดือน...มกราคม...พ.ศ...๒๕๖๗	ผู้อนุมัติรับรอง  (นายพลสิต เวที) ตำแหน่ง..นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้าน บริการทางวิชาการ) รักษาราชการแทนสาธารณสุข อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ วันที่..๓๐...เดือน..มกราคม....พ.ศ....๒๕๖๗.
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายเอกรินทร์ กิจสมัย) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน วันที่.....๓๐...เดือน...มกราคม...พ.ศ...๒๕๖๗	



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

ตามที กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพเพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่านิยมองค์กร (Core value) โดยมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหาร ทรัพยากร บุคคล ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย ๔ หลักใหญ่ คือ

๑.๑ หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

๑.๒ หลักความสามารถการบริหารคนหมู่มากต้องมีวิวัฒนาการ ซึ่งปัจจุบัน เปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

๑.๓ หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไก รัฐต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในอาชีพราชการ

๑.๔ หลักความมั่นคง หมายถึง มีความก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ เหมาะสม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒. หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษาและกำหนดความรู้ ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

๓. หลักผลงาน (Performance - Based) คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่า จะให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขา ต้อง โปร่งใส และก้ให้ยึดผลงาน เป็นหลัก

๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) : คือให้ ร่วมกันรับผิดชอบ โดยต้องรู้หลักและบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ โดยมีบทบาทดังนี้

๔.๑ สร้างความต้องการให้เกิดการพัฒนา เนื่องจากผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับพนักงานจึงต้องรับรู้ว่าการที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือการที่จะชิงความได้เปรียบในการแข่งขันจากคู่แข่ง บุคลากรใน ความ รับผิดชอบนั้นมีความพร้อม กล่าวคือมีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และ ทัศนคติ (attitude)

๔.๒ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาคนในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องมองไปข้างหน้าว่าอนาคต หน่วยงานของเราจะบริหารและพัฒนาคนอย่างไร ซึ่งถือเป็นการวางแผนในระยะยาว โดยในทาง ปฏิบัติคงต้องมีแผนกลยุทธ์ขององค์กร (strategic plan) มาเป็นตัวตั้งเพื่อกำหนดกลยุทธ์ระดับ หน่วยงานให้สอดคล้องและสร้างกิจกรรมให้สามารถวัดผลสำเร็จได้ จะต้องมีการวางแผนและจัดการในเรื่องคนขาด คนเกิน รวมทั้งการกระจายของบุคลากรที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการ วางแผนเหล่านี้ โดยคำนึงถึงโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ขององค์กรเป็นหลัก

๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อได้รับการร้องขอหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในเรื่อง ต่างๆ ให้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสนับสนุน เช่น การคัดเลือกพนักงานต้องให้ความสำคัญเพราะถือ ว่าเป็นการนำคนเข้าสู่องค์กร ซึ่งต้องพิถีพิถันเป็นพิเศษ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง จะต้องมองหา คนที่จะช่วยเหลือนงานและทำหน้าที่แทน หากตัวเองไม่อยู่และการพัฒนาพนักงานควรส่งพนักงานเข้า รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

๔.๔ การเรียนรู้งานทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารที่สนใจและเรียนรู้กิจกรรมต่างๆของการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล จะสามารถนำเอาเครื่องมือต่างๆ เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการสัมภาษณ์เพื่อ คัดเลือกพนักงานอันพึงประสงค์ เป็นต้น

๕ หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ในการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance)

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๗



(นายพลสิต เวที)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านบริการทางวิชาการ)

รักษาราชการแทนสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์