



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์
เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพเพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่านิยมองค์กร (Core value) โดยมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหาร ทรัพยากรบุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ 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 ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

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 และกึ่งให้ยึดผลงาน เป็นหลัก

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

๔.๑ สร้างความต้องการให้เกิดการพัฒนา เนื่องจากผู้บริหารมีความใกล้ชิดกับพนักงานจึงต้องรับรู้ว่าการที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้า หรือการที่จะชิงความได้เปรียบในการแข่งขันจากคู่แข่งบุคลากรในความ รับผิดชอบนั้นมีความพร้อม กล่าวคือมีความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และ ทัศนคติ (attitude)

๔.๒ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาคนในหน่วยงาน ผู้บริหารต้องมองไปข้างหน้าว่าอนาคต หน่วยงานของเราจะบริหารและพัฒนาคนอย่างไร ซึ่งถือเป็นการวางแผนในระยะยาว โดยในทางปฏิบัติต้องมีแผนกลยุทธ์ขององค์กร (strategic plan) มาเป็นตัวตั้งเพื่อกำหนดกลยุทธ์ระดับ หน่วยงานให้สอดคล้องและสร้างกิจกรรมให้สามารถวัดผลสำเร็จได้ จะต้องมีการวางแผนและจัดการ ในเรื่องคนขาด คนเกิน รวมทั้งการกระจายของบุคลากรที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการ วางแผนเหล่านี้ โดยคำนึงถึงโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ขององค์กรเป็นหลัก

๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อได้รับการร้องขอหรือขอความร่วมมือจาก หน่วยงานทรัพยากรบุคคลในเรื่อง ต่างๆ ให้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสนับสนุน เช่น การคัดเลือกพนักงาน ต้องให้ความสำคัญเพราะถือ ว่าเป็นการนำคนเข้าสู่องค์กร ซึ่งต้องพิถีพิถันเป็นพิเศษ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่งจะต้องมองหา คนที่จะช่วยเหลือนงานและทำหน้าที่แทน หากตัวเองไม่อยู่และการพัฒนาพนักงาน ควรส่งพนักงานเข้า 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