



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี โทร ๐๓๒ ๖๒๒๐๖๖

ที่ ปช.๐๒๓๒/๓๕๐

วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘

เรื่อง กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี

เรียน สาธารณสุขอำเภอปรางบุรี

เรื่องเดิม

ตามที่ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เปิดเผยแพร่การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสและมีคุณธรรม โดยผู้บริหารมีการแสดงนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีวัตถุประสงค์ ก่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส

ข้อพิจารณา

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี จึงกำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี เผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน ตามประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี ที่แนบมาพร้อมนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อทราบและโปรดพิจารณา

๑. ลงนามประกาศนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี

๒. อนุญาตให้เผยแพร่นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรีบนเว็บไซต์ <http://www.ssobangsaphannoi.com/pranburi/login.php> ต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณ

ศิริพร

(นางสาวศิริพร เอกนุ่ม)

เจ้าพนักงานธุรการ



รับทราบ ตามข้อ ๑



อนุญาต ตามข้อ ๒

(นายทักษ์ จันทรชุกลิน)

สาธารณสุขอำเภอปรางบุรี



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี

ตามที่ กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพเพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้ อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปรางบุรี จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหาร อัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพชีวิต 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 หลักความสามารถการบริหารคนหมู่มากต้องมีวิวัฒความสามารถ ซึ่งปัจจุบัน เปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

๑.๓ หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกรัฐต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล 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 หมายความว่าให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขา ต้อง โปร่งใส และก่อให้เกิดผลงาน เป็นหลัก

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

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

๔.๒ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาคนในหน่วยงาน

ผู้บริหารต้องมองไปข้างหน้าว่าอนาคต หน่วยงานของเราจะบริหารและพัฒนาคนอย่างไร ซึ่งถือเป็นการวางแผนในระยะยาว โดยในทาง ปฏิบัติคงต้องมีแผนกลยุทธ์ขององค์กร (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 หากตัวเองไม่อยู่และการพัฒนาพนักงานควร ส่งพนักงานเข้า รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

๔.๔ การเรียนรู้งานทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารที่สนใจและเรียนรู้กิจกรรมต่างๆของการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล จะสามารถนำเอาเครื่องมือต่างๆ เช่น เทคนิคการสอนงาน เทคนิคการสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกพนักงานอันพึงประสงค์ เป็นต้น

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

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายทักษ์ จันทร์ชูลีน)

สาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานพ.ศ. ๒๕๖๘
สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ชื่อหน่วยงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

วัน/เดือน/ปี...๒ มกราคม ๒๕๖๘

หัวข้อ: นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

รายละเอียดข้อมูล(โดยสรุปหรือเอกสารแนบ)

- นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

- แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

Linkภายนอก:.....<http://www.ssobangsaphannoi.com/pranburi/login.php>.....

หมายเหตุ:.....

.....

ผู้รับผิดชอบการให้ข้อมูล

ศิริพร

(นางสาวศิริพร เอกนุ่ม)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ

วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘

ผู้อนุมัติรับรอง



(นายทักษ์ จันทรชูลีน)

สาธารณสุขอำเภอปราณบุรี

วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘

ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่

ศิริพร

(นางสาวศิริพร เอกนุ่ม)

ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ

วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๘