



ประกาศสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับสะแก

เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับสะแก

ตามที กระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพเพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีด้านสุขภาพไปใช้อีกทั้งเป็นผู้บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อให้เกิดสุขภาพที่ดีในหมู่ประชาชน

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทับสะแก จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารอัตรากำลังและศักยภาพบุคลากรสู่ความเป็นเลิศและพัฒนาคุณภาพชีวิต จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร ภายใต้นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ค่านิยมองค์กร (Core value) โดยมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย

๑. หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากร บุคคลทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ หลักคุณธรรมประกอบด้วย ๔ หลักใหญ่ คือ

๑.๑ หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ

๑.๒ หลักความสามารถการบริหารคนหมู่มากต้องมีวิธีวิตความสามารถ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ

๑.๓ หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกของรัฐ ต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้าง ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ

๑.๔ หลักความมั่นคง หมายถึง มีความก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม 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 และก็ให้ยึดผลงาน เป็นหลัก

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

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

๔.๒ การสร้างวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการบริหารและพัฒนาคน ในหน่วยงานผู้บริหารต้องมองไปข้างหน้าว่าอนาคต หน่วยงานของเราจะบริหารและพัฒนาคนอย่างไร ซึ่งถือเป็น การวางแผนในระยะยาว โดยในทางปฏิบัติคงต้องมีแผนกลยุทธ์ขององค์กร (strategic plan) มาเป็นตัวตั้ง เพื่อกำหนดกลยุทธ์ระดับ หน่วยงานให้สอดคล้องและสร้างกิจกรรมให้สามารถวัดผลสำเร็จได้ จะต้องมีการ

วางแผนและจัดการ ในเรื่องคนขาด คนเกิน รวมทั้งการกระจายของบุคลากรที่ไม่เหมาะสม ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการ วางแผนเหล่านี้ โดยคำนึงถึงโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ขององค์การเป็นหลัก

๔.๓ สนับสนุนกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล เมื่อได้รับการร้องขอหรือขอความร่วมมือจากหน่วยงานทรัพยากรบุคคลในเรื่อง ต่างๆ ให้ถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องสนับสนุน เช่น การคัดเลือกพนักงานต้องให้ความสำคัญเพราะถือ เป็นการนำคนเข้าสู่องค์การ ซึ่งต้องพิถีพิถันเป็นพิเศษ การวางแผนสืบทอดตำแหน่งจะต้องมองหา คนที่จะช่วยเหลืองานและทำหน้าที่แทน หากตัวเองไม่อยู่และการพัฒนาพนักงานควรส่งพนักงานเข้า รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น

๔.๔ การเรียนรู้งานทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารที่สนใจและเรียนรู้กิจกรรมต่างๆของการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๙

(นางสาวนุกานดา จันทราภรณ์)

สาธารณสุขอำเภอทับสะแก