



ข่าวสารการเจ้าหน้าที่



รายทบทวนโดย : กลุ่มข่าวยุทธวิธีวิชาการบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

โทร. 0 2590 4083 โทรสาร 0 2590 4080



★★...พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช...★★



พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๓๕
“ความรู้ที่ถูกต้องแม่นยำ ทั้งทางลึกและกว้าง ประการหนึ่ง ความคิดเห็นที่เป็นสัมมาทิฐิถูกต้องด้วยเหตุผล
หลักวิชาและความชอบธรรม ประการหนึ่ง ความสามารถในการปฏิบัติกิจการงานให้สำเร็จผลตรงตาม
จุดหมาย อีกประการหนึ่ง เป็นปัจจัยสำคัญของการทำงาน. ผู้ปฏิบัติราชการโดยอาศัยปัจจัยสามส่วนนี้
โดยครบถ้วนสม่ำเสมอ จะประสบความสำเร็จและความเจริญรุ่งโรจน์ ทั้งจะทำให้ราชการ และชาติบ้านเมือง
พัฒนาก้าวหน้าไปได้ด้วยความมั่นคงสวัสดิ.”



วันข้าราชการพลเรือน
ปีพุทธศักราช ๒๕๓๕

ปีที่ ๒๑ ฉบับที่ ๑๒ วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

..เก็บมาฝาก..

ผลสำรวจแนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๐ ของดีลอยท์ที่ชื่อว่า "Rewriting the rules of the digital age" พบว่าประเทศไทยให้ความสำคัญเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล (Digital HR), การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Acquisition), ผู้นำ (Leadership), ตำแหน่งงานและการเรียนรู้ (Career & Learning) มากที่สุด ขณะที่เพื่อนบ้านในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ลงความเห็นว่าจะเป็นอย่างไรติดตามได้ในเก็บมาฝากค่ะ (หน้า ๓-๔)

ฝากกันได้..

อย่าลืม!! นะคะ สามารถติดตามข่าวสารการเจ้าหน้าที่ ได้ทุกวันที่ ๑ และวันที่ ๑๖ ของทุกเดือน ทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย <http://person.anamai.moph.go.th> หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะ ดิชม หรือประสงค์จะส่งบทความเพื่อลงข่าวสารโปรดแจ้งไปที่ E-mail hrd_person@anamai.mail.go.th

เลื่อนข้าราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและ ส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและ ส่วนราชการที่เลื่อน	ตั้งแต่วันที่
๑	นางรัชณี บุญเรืองศรี	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ กลุ่มอนามัยผู้สูงอายุ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มอนามัยผู้สูงอายุ สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	๑๓ มิ.ย. ๕๙
๒	นางเตือนใจ ชีวาเกียรติยิ่งยง	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ ๑ กรุงเทพฯ กรมอนามัย	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ ๑ กรุงเทพฯ กรมอนามัย	๒๗ เม.ย. ๕๙
๓	นางศิริพร จริยาจิรวัดนา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- ชำนาญการ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ ๓ ชลบุรี กรมอนามัย	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน- ชำนาญการพิเศษ กลุ่มบริหารยุทธศาสตร์และการวิจัย ศูนย์อนามัยที่ ๓ ชลบุรี กรมอนามัย	๗ ก.ย. ๕๙



ให้โอนข้าราชการ

นางวันวิสา ฤทธิบำรุง ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๘ นครสวรรค์ กรมอนามัย โอนไปรับราชการสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ สำนักงานปลัดกระทรวง-สาธารณสุข ตั้งแต่วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐



อนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ส่วนราชการที่ลาออก	ตั้งแต่วันที่
๑	นางสาวสุนีย์ วงศ์เจริญ	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ กรุงเทพฯ กรมอนามัย	๑ มิ.ย. ๖๐
๒	นางสาวมัทธิมมา หาญเจริญกิจ	นายแพทย์ปฏิบัติการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๒ สระบุรี กรมอนามัย	๑ มิ.ย. ๖๐
๓	นางวาทีณี ไส้จ้อ	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๔ ราชบุรี กรมอนามัย	๑ มิ.ย. ๖๐
๔	นายสุชาติ ผ่องแผ้ว	นักโภชนาการชำนาญการพิเศษ กลุ่มพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	๑ ก.ค. ๖๐



อนุญาตให้ข้าราชการลาออกจากราชการ 🌸 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ส่วนราชการที่ลาออก	ตั้งแต่วันที่
๕	นางสิทธิพรรณ เรือนจันทร์	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นครศรีธรรมราช กรมอนามัย	๑ ก.ค. ๖๐
๖	นางสาวจุฑามาศ เทพไชย	ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๕ นครราชสีมา กรมอนามัย	๓ ก.ค. ๖๐



อนุญาตให้ลูกจ้างประจำลาออกจากราชการ 🌸

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/ส่วนราชการที่ลาออก	ตั้งแต่วันที่
๑	นางผาสุข กรร่ำ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส ๒ กลุ่มงานสนับสนุน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	๒ มิ.ย. ๖๐
๒	นางอารีย์ สิงห์เจริญ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส ๒ กลุ่มงานสนับสนุน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	๒ มิ.ย. ๖๐



เก็บมาฝาก *ฉบับนี้* เรามาดู “องค์กรแห่งอนาคต นำ "Digital HR" พัฒนาผู้นำยุคใหม่” !!

องค์กรแห่งอนาคต นำ "Digital HR" พัฒนาผู้นำยุคใหม่

บทความโดย : ประชาชาติธุรกิจออนไลน์



ผลสำรวจแนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลปี ๒๕๖๐ ของดีลอยท์ที่ชื่อว่า "Rewriting the rules of the digital age" พบว่าประเทศไทยให้ความสำคัญเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดิจิทัล (Digital HR), การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Acquisition), ผู้นำ (Leadership), ตำแหน่งงานและการเรียนรู้ (Career & Learning) มากที่สุด ขณะที่เพื่อนบ้านในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ลงความเห็นว่า สิ่งที่มีความสำคัญสูงสุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ การสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ (Talent Acquisition), องค์กรแห่งอนาคต (Organization of the Future) ตำแหน่งงานและการเรียนรู้ (Careers & Learning)...

"สุกศักดิ์ กฤษณามระ" กรรมการผู้จัดการ ตีลอยท์ ประเทศไทย และ Talent Leader ของตีลอยท์ เซาท์อีสต์เอเชียกล่าวว่า การสำรวจแนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลของตีลอยท์ทำต่อเนื่องเป็นปีที่ ๕ และปีนี้จัดว่าเป็นการสำรวจที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ครอบคลุมที่สุด โดยมีกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้นำองค์กรธุรกิจ และผู้นำด้านทรัพยากรบุคคลจำนวนกว่า ๑๐,๐๐๐ คน จาก ๑๔๐ ประเทศเข้าร่วม การสำรวจครั้งนี้ สำหรับประเทศไทยมีกลุ่มตัวอย่าง ๔๒ คน ผลปรากฏว่าแนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลที่สำคัญสูงสุดสำหรับประเทศไทย ได้แก่ Digital HR ๙๘%, Talent Acquisition ๙๕%, Leadership และ Careers & Learning เท่ากันที่ ๙๓% ขณะที่ผู้ตอบแบบสำรวจในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ระบุว่า ปัจจัยสำคัญ ๓ อันดับแรก ได้แก่ Talent Acquisition ๙๑%, Organization of the Future ๙๐% และ Careers & Learning ๘๘% นอกจากนี้ ผู้ตอบคำถามทั่วโลกเห็นว่าสิ่งสำคัญที่สุดคือ Organization of the Future ๘๘% "ทั้งนั้น เพราะเราอยู่ในยุคดิจิทัลเต็มตัวแล้ว ตรงนี้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนในการบริหารหรือการทำงานขององค์กรต่าง ๆ ทั่วเอเชียตะวันออกเฉียงใต้รวมทั้งประเทศไทย เนื่องจากผู้บริหารทรัพยากรบุคคลมีอาชีพ และผู้นำองค์กรต่างปรับตัวเพื่อรับมือและจัดการกับความท้าทายของการทำงานในยุคดิจิทัลเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว"

"ดังนั้นเมื่อปรับองค์กรให้เป็นดิจิทัลผู้นำจะต้องปรับตัวตามไปด้วย โดยเฉพาะผู้นำควรนำดิจิทัลพลิกโลก (Disruptive Technologies) มาใช้กับการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการด้านทรัพยากรบุคคลในทุกแง่มุมและทุกขั้นตอน"

นอกจากนั้น ผลสำรวจของตีลอยท์ยังพบอีกว่า บริษัทต่าง ๆ จำนวน ๕๖% มีการออกแบบโปรแกรมทรัพยากรบุคคลใหม่โดยใช้ประโยชน์จากเครื่องมือดิจิทัลและมีถือมากขึ้น ขณะที่อีก ๓๓% มีการนำแอปพลิเคชันปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) Applications มาใช้กับการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลอยู่แล้ว

"สุกศักดิ์" กล่าวต่อว่า ผู้นำในองค์กรและผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลที่เราสำรวจต่างกล่าวเป็นเสียงเดียวกันว่า พวกเขามีภารกิจสำคัญในการสร้างงานดิจิทัล เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งอนาคต ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงมีหน้าที่สำคัญในการช่วยบริษัทออกแบบโครงสร้างองค์กร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทั้งกับการทำงานของพนักงาน และกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลด้วย

"เพราะตอนนี้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลหลายแห่งอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติการจะวางตัวเองเป็นที่ปรึกษาทางธุรกิจที่มีประสิทธิภาพให้แก่องค์กรนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพในการให้บริการ และโปรแกรมพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพ ควบคู่ไปกับการออกแบบการทำงานให้เป็นดิจิทัล เนื่องจากผู้นำองค์กรธุรกิจหันไปหาโมเดลธุรกิจแบบใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการทำงานในลักษณะเครือข่าย"

"ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือหุ่นยนต์ตอนนี้พลิกโฉมรูปแบบการทำธุรกิจและการทำงานอย่างมหาศาล ดังนั้น องค์กรต่าง ๆ ควรต้องทบทวนวิธีการบริหารและรูปแบบในการทำธุรกิจของตนเองอย่างจริงจัง เพราะอนาคตการทำงานจะเป็นตัวขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาภูมิภาคใหม่ ๆ ที่องค์กรทั้งหลายต้องปฏิบัติตาม"

สำหรับผลสำรวจในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ๘๗% เห็นตรงกันว่าผู้นำที่เก่งเรื่องดิจิทัลและพร้อมปรับตัวให้กับโลกยุคใหม่เป็นเรื่องสำคัญมาก แต่มีเพียง ๕% เท่านั้นที่มีโครงการพัฒนาผู้นำดิจิทัลเป็นเรื่องเป็นราว ขณะที่ ๑๒% ระบุชัดว่ายังไม่มีแผนในเรื่องนี้แต่อย่างใด

"สุกศักดิ์" อธิบายเรื่องนี้ว่า ปัจจุบันผู้นำองค์กรถูกคาดหวังให้นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภายใต้บริบทของยุคดิจิทัลพลิกโลก (Disruptive Technologies) เพราะประชากรวัยทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดจนการผันผวนของการเมืองโลก ดังนั้น ผู้นำในปัจจุบันต้องบริหารการเปลี่ยนแปลงของ ๓ สิ่ง คือ องค์กรความรู้, พฤติกรรม และอารมณ์ ซึ่งผู้นำมักจะได้รับ ความสนับสนุนจากองค์กรของตนในเรื่องดังกล่าว น้อยมาก

"ขณะที่ผลสำรวจทั่วโลกระบุว่าบริษัททั่วโลกเพียง ๑๑% เท่านั้นที่รายงานว่าองค์กรของตนเองมีการเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นองค์กรแห่งอนาคต เพราะเทคโนโลยีกำลังเจริญรุดหน้าไปอย่างรวดเร็ว และนวัตกรรมเหล่านี้ได้เปลี่ยนแปลงวิถีชีวิต ตลอดจนวิธีการทำงาน และวิถีติดต่อสื่อสารของเราอย่างสิ้นเชิง พุดง่าย ๆ คือการทำงานในโลกยุคดิจิทัลทำให้ภูมิภาคต่าง ๆ เปลี่ยนไป"

องค์กรต่าง ๆ จึงต้องเปลี่ยนวิธีคิด และปรับพฤติกรรมภายในองค์กร เพื่อให้สามารถบริหาร, จัดระเบียบ, กระตุ้น, จัดการ และสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานในศตวรรษที่ ๒๑ ให้ได้

ไม่เช่นนั้นจะถูกคนอื่นแซงหน้าไปจนไม่เหลืออะไร.....

ที่มา : http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=๑๔๙๖๒๙๑๗๗๔



สิทธิ์และประโยชน์ของท่าน

๔/๔

ตามระบบราชการ คืองานของเรา