



# ข่าวสาร

## การเจ้าหน้าที่



รายงานข่าวโดย : กลุ่มพัฒนาระบบบริหารบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย  
โทร. 0-2590-4043 โทรสาร 0-2590-4080

★★...พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว...★★

พระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือน เนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือน ปีพุทธศักราช ๒๕๕๗  
“ข้าราชการไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งใด ระดับไหน มีหน้าที่อย่างไร ล้วนแต่มีคุณค่าต่อ  
อยู่ในงานของแผ่นดินทั้งสิ้น ทุกคนจึงต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่โดยเต็มกำลังความสามารถ  
อดทนอดกลั้น อดความหิวแม้จึงได้ผลละ และระมัดระวังให้การทุกอย่างในหน้าที่เป็นไป  
อย่างถูกต้องเที่ยงตรง อดความระลึกรู้ตัวอยู่เสมอว่า การปฏิบัติต่อพลเมืองทำงานของตน  
มีผลแก่คนเฒ่าคนแก่ถึงลูกหลานของประชาชน ตลอดจนอนาคตของชาติหรือชื่อเสียงของ  
ประเทศชาติ”

ลจิกไกลกังวล

วันที่ ๒๕ มีนาคม พุทธศักราช ๒๕๕๗



## ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๑

## ฉบับที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗



สุขสันต์ปีใหม่

Happy New Year

☺ในวาระดีปีใหม่ ๒๕๕๗ กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย ขออาราธนาคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ในสากลโลก จงดลบันดาลให้ท่าน และครอบครัวจงประสบแต่ความสุข ความเจริญ ปราศจากทุกข์โศกโรคภัยทั้งหลายทั้งปวงตลอดไปเทอญ...



ไม่เก็บมาฝาก...

Put the right man on the right job ยังคงเป็นวลีติดปากที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เสมอ แม้ว่าเราจะมึนคางานที่มีความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่หากจัดวางคนทำงานที่มีคุณภาพ แต่อยู่ผิดที่ผิดทาง การทำงานก็ไม่สามารถเดินหน้าได้ อย่างที่เราต้องการอย่างแน่นอน และแน่นอนว่า... เป็นอย่างไรติดตามได้ในเก็บมาฝาก

ฝากกันได้..

อย่าลืม!! นะคะ สามารถติดตามข่าวสารการเจ้าหน้าที่ ได้ทุกวันที่ ๑ และวันที่ ๑๖ ของทุกเดือนทางเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย <http://person.anamai.moph.go.th> หากผู้อ่านมีข้อเสนอแนะ ดีชม หรือประสงค์จะส่งบทความเพื่อลงข่าวสารโปรดแจ้งไปที่ E-mail [hrd\\_person@anamai.mail.go.th](mailto:hrd_person@anamai.mail.go.th)

## เลื่อนข้าราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและ ส่วนราชการเดิม	ตำแหน่งและ ส่วนราชการที่เลื่อน	ตั้งแต่วันที่
๑	นายชาติรี เมธธาธาธิป	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	๑๑ มี.ค.๕๘
๒	นางทัศนีย์ รวีภักดิ์	นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ กรุงเทพฯ กรมอนามัย	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรม) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัยที่ ๑ กรุงเทพฯ กรมอนามัย	๒๕ พ.ค.๕๘
๓	นายเกษม เวชสุทธานนท์	ผู้อำนวยการกอง (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)) กองออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ กรมอนามัย	นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านสาธารณสุข) กลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย	๑๑ ส.ค.๕๘



## ให้ข้าราชการปฏิบัติราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งและ ส่วนราชการเดิม	ไปปฏิบัติหน้าที่	ตั้งแต่วันที่
๑	นายอรรถพล แก้วสัมฤทธิ์	ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)) ศูนย์อนามัยที่ ๑ กรุงเทพฯ กรมอนามัย	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๔ (สระบุรี) และ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๑๓ (กรุงเทพฯ)	๘ ธ.ค. ๕๘
๒	นายประสิทธิ์ สัจจงพงษ์	ผู้อำนวยการศูนย์ (ผู้อำนวยการเฉพาะด้าน (แพทย์)) ศูนย์อนามัยที่ ๖ ขอนแก่น กรมอนามัย	ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๗ (ขอนแก่น) และ ผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ ๘ (ขอนแก่นชั่วคราว)	๘ ธ.ค. ๕๘



## รับโอนข้าราชการ

**นางสาวจงมณี สุริยะ** ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ด้านส่งเสริมพัฒนา) กลุ่มโรคติดต่อ-  
อุบัติใหม่อุบัติซ้ำ สำนักโรคติดต่อทั่วไป กรมควบคุมโรค โอนมารับราชการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
กลุ่มอนามัยวัยทำงาน สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ตั้งแต่วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘



## อนุญาตให้ข้าราชการลาออกราชการ

**นางอรุณี ปัญญาคุณาสิน** ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ  
ศูนย์อนามัยที่ ๑ กรุงเทพฯ กรมอนามัย ลาออกราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙



## อนุญาตให้ลูกจ้างประจำลาออกราชการ

**นางชนิดาภา บริสุทธิ์** ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าหน้าที่อนามัย ส ๒ กลุ่มงานสนับสนุน สำนักส่งเสริมสุขภาพ  
กรมอนามัย ลาออกราชการ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙



**เก็บมาฝาก** **เรารู้จัก วางแผนกำลังคนอย่างไรให้ได้คนเหมาะสมกับงาน !!**



### วางแผนกำลังคนอย่างไรให้ได้คนเหมาะสมกับงาน

องค์กรจะดำเนินงานไปได้เร็วหรือช้าขึ้น ส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรที่ช่วยในการทำงาน บุคลากรนั้นจะรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตัวเองเป็นอย่างดี จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ และสามารถผลักดันองค์กรไปสู่จุดหมายได้เร็วขึ้น ทั้งนี้ทั้งนั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับหัวหน้างานด้วย ว่าจะสามารถจัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ได้มากน้อยเพียงใด

Put the right man on the right job ยังคงเป็นวลีติดปากที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้เสมอ แม้ว่าเราจะมีคนทำงานที่มีความสามารถเพียงใดก็ตาม แต่หากจัดวางคนทำงานที่มีคุณภาพ แต่อยู่ผิดที่ผิดทาง การทำงานก็ไม่สามารถเดินหน้าได้อย่างที่เราต้องการอย่างแน่นอน และแน่นอนว่าองค์กรก็ไม่สามารถคาดหวังผลสำเร็จให้อยู่ในระดับสูงได้

การวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน หัวหน้างานต้องเรียนรู้ และจัดวางกำลังคนให้เหมาะสม โดยเริ่มต้นจากเข้าไปศึกษาเรียนรู้อย่างจริงจังกับบุคลากรในแต่ละกลุ่ม และจัดจำแนกว่าองค์กรมีคนที่มีความสามารถในระดับใดบ้าง และมีอยู่ที่กลุ่ม จากนั้นจึงค่อยจัดวางกำลังคนเหล่านั้น ให้ทำงานในที่ที่เหมาะสม การเสียเวลาศึกษาความสามารถของบุคลากร แต่ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ย่อมดีกว่าการปล่อยให้มีความสามารถจำนวนมาก แต่ไม่สามารถทำให้กับองค์กรได้อย่างที่คาดหวังไว้ได้

การวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้น สามารถดำเนินการได้ โดยอาศัยเทคนิค และวิธีการ ดังต่อไปนี้

### ๑. **คัดเลือกอย่างไรให้ได้บุคลากรคุณภาพ**

ก่อนที่จะเริ่มดำเนินการใดๆ นั้น หัวหน้างานต้องเข้าใจและเรียนรู้ความสามารถของบุคลากรก่อน เพื่อจะได้จัดจำแนกได้ว่าในองค์กรของตนเองนั้น มีบุคลากรที่มีความสามารถในระดับใดอยู่บ้าง แล้วเราสามารถคัดเลือกให้บุคลากรเหล่านั้น ไปทำงานอยู่ในแผนกไหน ตำแหน่งใดได้บ้าง จึงจะทำให้การทำงานสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว

หัวหน้างานควรมีขั้นตอนในการคัดเลือกบุคลากรที่เป็นรูปธรรม และสามารถจับต้องได้ กล่าวคือ ต้องสามารถชี้วัดได้ว่าเหตุใดเราจึงเลือกคนๆ นี้เข้าทำงานในตำแหน่งนี้ ขั้นตอนที่เป็นรูปธรรมโดยทั่วไป คือ การทดสอบความรู้ความสามารถของบุคลากร ว่าสามารถทำงานในตำแหน่งดังกล่าวได้หรือไม่ การทดสอบนี้อาจเริ่มต้นตั้งแต่การสัมภาษณ์งานในช่วงเวลานั้น หัวหน้างานอาจจะต้องคิดไว้ในใจแล้วว่าคุณสมบัติเช่นไรที่เหมาะสมกับการทำงาน

แต่ในกรณีที่ไม่มีการทดสอบ หรือเป็นบุคลากรคนเดิมที่เคยทำงานกับองค์กรมานานแล้ว แต่มีความสามารถที่โดดเด่น หัวหน้างานก็ควรมองเห็นความสามารถดังกล่าว เพื่อจะได้จัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับความสามารถ และตำแหน่งงานในองค์กรได้ การคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ไม่เพียงจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพเท่านั้น แต่ยังเป็นการเสริมสร้างความสำเร็จขององค์กรให้ขับเคลื่อนไปได้เร็วขึ้นอีกด้วย

### ๒. **สอนงานอย่างไรให้ได้บุคลากรเก่ง**

ดูเหมือนว่าหน้าที่การคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถนั้น ไม่ได้อยู่ที่ฝ่ายบุคคลเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอยู่กับหัวหน้างานที่รู้เนื้อหาของงานเป็นอย่างดีด้วย หากหัวหน้างานไม่มีความรู้มากพอ ก็อาจจะทำให้ไม่สามารถคัดเลือกคนที่ตรงกับงานจริงๆ ได้ ซึ่งนั่นก็อาจจะยังไม่บรรลุเป้าหมายได้ดี หัวหน้างานต้องเข้าใจเนื้อหาของงานอย่างถ่องแท้ เพื่อจะตัดสินใจได้ว่าคนที่เลือกมาทำงานนั้น เป็นคนที่ตรงกับความต้องการอย่างแท้จริง ไม่ใช่คนที่เลือกมาเพราะอยากทดลองงาน

การคัดเลือกบุคลากรจนได้คนที่คิดว่าเหมาะกับงานจริงๆ แล้วนั้น ลำดับต่อมา หัวหน้างานต้องเตรียมขั้นตอนการสอนงานที่มีประสิทธิภาพมารับความสามารถของบุคลากร โดยหัวหน้างานต้องเข้ามาเป็นผู้สอนงานด้วยตัวเอง เพราะการที่เราต้องการสอนงาน เราอาจจะต้องเสียสละเวลาส่วนหนึ่งเพื่อสอนงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด อีกทั้งหัวหน้างานยังจะได้เรียนรู้ว่ามีจุดใดที่บุคลากรยังไม่สามารถทำได้ หรือทำไม่ได้ดีพอ การเข้ามาสอนงานด้วยตัวเองของหัวหน้า จะช่วยให้บุคลากรเกิดความใกล้ชิดกับหัวหน้างาน และได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

การประเมินผลงานสามารถทำได้ในระหว่างที่มีการสอนงาน เพื่อจะได้ให้บุคลากรปรับปรุง แก้ไข หากมีข้อผิดพลาด หรือข้อสงสัยที่จำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับการทำงาน และหัวหน้างานเองก็ต้องดูแล และใส่ใจการทำงานที่กำลังทำการฝึกหัดมากเป็นพิเศษ เพื่อจะได้มั่นใจได้ว่า องค์กรได้คนทำงานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับงานจริงๆ

ในการวางแผนกำลังคน สิ่งหนึ่งที่ต้องให้ความใส่ใจเป็นอย่างมาก คือ ความพอเพียงของบุคลากร หัวหน้างานต้องควบคุมดูแลว่าบุคลากรที่มีอยู่นั้นเพียงพอกับการทำงานหรือไม่ หากไม่เพียงพอ ต้องมาพิจารณาดูว่าสมควรที่จะต้องจัดหาคนมาเพิ่มหรือไม่ แต่ไม่ควรผลักดันให้บุคลากรที่มีอยู่เดิมทำงานจนเกินความสามารถที่เขาจะทำได้ เพราะผลกระทบและความรับผิดชอบให้กับบุคลากรจนมากเกินไป และอาจทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า จนไม่ยอมทำงานต่อได้ ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้



ที่มา: <http://th.jobsdb.com/th->

สิทธิและประโยชน์ ของท่าน

ตามระบบราชการ คืองานของเรา