



## ประกาศโรงพยาบาลโพทะเล

### เรื่อง นโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

ประเด็นยุทธศาสตร์บุคลากรที่เป็นเลิศ (People Excellence) มีเป้าหมายที่จะทำให้กำลังคนด้านสุขภาพในระดับปัจเจกบุคคล เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ในการทำงาน และมีเป้าหมายเชิงระบบสุขภาพต้องมีความเพียงพอ (Availability) ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ (Accessibility) มีคุณภาพ (Quality)และเป็นที่ยอมรับ (Acceptability) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบกลไกการขับเคลื่อนกำลังคน อย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิตและพัฒนากำลังคนอย่างพอเพียงและมีคุณภาพ (HRH Development) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HR Management) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน(HRH Network โดยมีค่านิยมขององค์กร (MOPH) เป็นรากฐานของการขับเคลื่อนทั้งหมด

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสและมีคุณธรรม เนื่องจากในทางการบริหารถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อประสิทธิภาพหรือผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนถือว่ามีความสำคัญต่อการจัดบริการสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ความสำเร็จและประสิทธิภาพของการบริหารราชการแผ่นดินจึงขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานซึ่งหลักการจะได้คนดีคนเก่งมาอยู่ในระบบราชการได้นั้น ยึดหลักการสำคัญประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักสมรรถนะ (Competency - based) หลักผลงาน (Performance - based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ(HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ใช้ดุลยพินิจส่วนตัวให้น้อยที่สุด และมีการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดการรับรู้ เข้าใจ และนำไปปฏิบัติได้ ดังนี้

๑. หลักคุณธรรม (Merit - Based) : หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักคุณธรรมประกอบด้วย ๔ หลักใหญ่ คือ
  - ๑) หลักความเสมอภาค คือ เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผิวพรรณ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ
  - ๒) หลักความสามารถ การบริหารคนหมู่มากต้องมีวิธีวัดความสามารถ ซึ่งปัจจุบันเปลี่ยนมาเป็นหลักผลงาน และหลักสมรรถนะ
  - ๓) หลักความเป็นกลาง หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงฝ่ายใด ข้าราชการเป็นกลไกรัฐ ต้องทำงานตามนโยบายของรัฐบาล แต่บางครั้งถูกมองว่ารับใช้หรือเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งอาจมีผลกระทบกับความมั่นคงในอาชีพราชการ
  - ๔) หลักความมั่นคง หมายถึง กรรับรองการเป็นอาชีพ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี
๒. หลักสมรรถนะ (Competency - Based) : หมายถึง ใช้คนให้ตรงกับความรู้ความสามารถ (Put the Right Man on the Right Job) โดยการศึกษา และกำหนดความรู้ความสามารถที่ต้องการสำหรับตำแหน่งต่างๆ แล้วนำไปสรรหาพัฒนาให้ได้บุคคลที่เหมาะสมมาดำรงตำแหน่ง

๓. หลักผลงาน (Performance - Based) : คือ การบริหารโดยยึดผลงานเป็นหลัก หมายความว่า จะให้คุณให้โทษใครให้ดูที่ผลงาน ตรงนี้มาจากภาคธุรกิจ ถามว่าราชการยึดผลงานอย่างเดียวได้ไหม คำตอบคือคงไม่ได้ จะต้องมีปัจจัยอื่นๆ หรือแม้แต่ทางธุรกิจเหมือนกันต้องมองทั้ง Input ที่ใส่เข้าไปในการทำงาน Output ที่เกิดขึ้น รวมทั้งทัศนคติ (Attitude) และวิธีการทำงานของเขา ต้องโปร่งใส แต่อย่างไรก็ตาม ก็ให้เน้นผลงาน ให้ยึดผลงานเป็นหลัก
๔. หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) : คือให้ร่วมกันรับผิดชอบเวลา ถามว่าใครเป็น HR Manager ใครเป็น Personnel Manager ถ้าเป็นยุคก่อนคำตอบคือ หัวหน้าการเจ้าหน้าที่แต่คำตอบยุคนี้คือผู้บริหารนั่นเอง หรือ Line Manager นั่นเอง ที่เป็น HR Manager ในตัวเอง ต้องรู้หลักต้องบริหารได้
๕. หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) : คือ ในการทำงานมี Work Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance)

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๗



(นายพนม ปทุมสูติ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน)

รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลโพทะเล