



ประกาศ โรงพยาบาลฝักไถ่

เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลฝักไถ่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

การบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ ถือเป็นหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงของผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับในส่วนราชการและองค์กรภาครัฐอื่นๆ และมีส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีความโปร่งใส มีคุณธรรม ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการในอนาคต รวมถึงเป็นการร่วมกันขับเคลื่อนจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ.๒๕๖๒ ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๖๔ และข้อกำหนดจริยธรรมเจ้าหน้าที่ของรัฐสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๖๔ โดยมีปรัชญาการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นแนวทางในการปฏิบัติประกอบด้วย ๕ หลัก ได้แก่

๑.หลักคุณธรรม (Merit-based)

ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของระบบคุณธรรมในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกำหนดหลักด้านคุณธรรมในการทำงานในหน่วยงาน ดังนี้

๑.๑ ส่งเสริมให้ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและหรือหัวหน้างานตามภารกิจมีแนวทางการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

๑.๒ ส่งเสริมให้ผู้บริหาร หัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานและหรือหัวหน้างานตามภารกิจยึดถือปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารบุคคลเกี่ยวกับการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบ โดยคำนึงถึงพฤติกรรมด้านศีลธรรม และด้านคุณธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานใช้หลักคุณธรรมในการดำเนินชีวิต

๑.๓ บุคลากรปฏิบัติงานในหน้าที่ตามระเบียบ ขั้นตอนอย่างเคร่งครัด เป็นมาตรฐานและยึดหลักความถูกต้อง เป็นธรรม เท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ

๒.หลักสมรรถนะ (Competency-based)

เพื่อเป็นกรอบการปฏิบัติ เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งโยกย้ายบุคคลให้คุณสมบัติตรงตามความต้องการในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิผล ซึ่งในการบริหารทรัพยากรบุคคลต้องใช้เครื่องมือที่ถูกต้องเหมาะสมในการกำหนดสมรรถนะเพื่อพัฒนาระบบและสร้างกลไกการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนความคุ้มค่าและความพร้อมรับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลอันจะเป็นช่องทางในการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับสภาพปัญหา และแนวทางพัฒนาบุคคล ซึ่งจะช่วยให้หน่วยงานสามารถบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้

๓.หลักผลงาน (Performance-based)

เป็นข้อมูลจริงที่ใช้เป็นหลักฐานในการประเมินว่าได้ดำเนินการตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการต่างๆ ซึ่งเป็นเครื่องมือที่เหมาะสม และมีค่าความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้พิจารณาประกอบการแต่งตั้งโดยย้ายได้อย่างเป็นธรรม

๔.หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization)

เพื่อให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็วและเหมาะสมกับภารกิจในแต่ละพื้นที่ตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน โดยมุ่งเน้นให้การดำเนินการและการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลคำนึงถึงหลัก

ความสามารถ ผลงาน และหลักคุณธรรมการดำเนินการและการตัดสินใจต้องมีความโปร่งใสและพร้อมรับการตรวจสอบ

๕.หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

เพื่อให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกสบายพอควร สอดคล้องกับชีวิตราชการที่เจริญก้าวหน้าตามโอกาสที่เสนอภาค โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกันในทุกระดับ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพของหน่วยงาน ตลอดจนการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมระบบงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสม

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด

ประกาศ ณ. วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๘



(นายวัชระ รักวาทิน)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลฝักไถ่