



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โทร. ๑๑๐๒

ที่ สส ๐๐๓๓.๒๐๑.๔/๑๗๕ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งเวียนประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เรียน หัวหน้ากลุ่มภารกิจ/หัวหน้ากลุ่มงาน

ด้วย โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า ได้จัดทำประกาศนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเต็มความสามารถภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

ในการนี้ โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จึงขอแจ้งประกาศฯ ดังกล่าวให้บุคลากรทราบ
จึงเรียนมาเพื่อทราบ

(นายเทียนชัย เมธานพคุณ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า



ประกาศโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า
เรื่อง นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
พ.ศ. 2569

เพื่อให้ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า เกิดความชัดเจน โปร่งใส พัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างสรรค์ ผูกพัน และทำงานอย่างเต็มความสามารถภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย สอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และเป้าหมายยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล

โรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า จึงกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ข้อที่ 1 หลักคุณธรรม (Merit - Based): หลักคุณธรรมหรือระบบคุณธรรมใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล หลักคุณธรรมประกอบด้วย 4 หลักใหญ่ คือ

(1) หลักความเสมอภาค (Equality): เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนเท่าเทียมกันในการสอบเข้าทำงาน โดยไม่เลือกปฏิบัติเรื่องเพศ เชื้อชาติ หรือศาสนา

(2) หลักความสามารถ (Competence): ใช้ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และผลงานจริงเป็นเกณฑ์ในการวัด

(3) หลักความมั่นคง (Security): มอบความคุ้มครองแก่ข้าราชการที่ปฏิบัติงานดี เพื่อให้มีความมั่นคงในอาชีพ ไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือออกโดยมิชอบ มีทางก้าวหน้า มีค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม ที่เกียรติและศักดิ์ศรี

(4) หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality): ข้าราชการต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นกลาง ไม่น้อมเอียงตามอิทธิพลทางการเมือง

ข้อที่ 2 หลักสมรรถนะ (Competency Based): นำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานบุคคล อาทิ การสรรหาคัดเลือก (สอบสัมภาษณ์/ประเมิน), การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (ใช้ประเมินพฤติกรรม), และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เพื่อพัฒนาข้าราชการให้ตรงจุด

ข้อที่ 3 หลักผลงาน (Performance Based): เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง (Performance Management) เพื่อกำหนดเป้าหมายให้สอดคล้องกับองค์กร ติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ ประเมินผลอย่างยุติธรรม และพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Coaching) เพื่อให้บุคลากรมีผลงานตามเป้าที่ตกลงกันไว้ ซึ่งช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรและสร้างความผูกพันของบุคลากร

ข้อที่ 4 หลักการ...

ข้อที่ 4 หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization): ให้ผู้ที่อยู่ใกล้
หน่วยงานที่สุดมีอำนาจตัดสินใจในเรื่องบุคลากร ทำให้การบริหารรวดเร็วและตรงกับความต้องการของ
โรงพยาบาล มีกลไกตรวจสอบ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อที่ 5 หลักคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life): คือ ในการทำงานมี Work
Life กับ Home Life ทำอย่างไรให้สมดุลกัน (Balance) ใช้องค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
(QWL) 8 ด้าน ได้แก่

(1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation):
ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ที่คุ้มค่าเมื่อเทียบกับงานและองค์กรอื่น

(2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working
Conditions): สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและจิตใจไม่เป็นอันตราย ไม่เสี่ยงภัย และส่งเสริมสุขภาพ

(3) การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities):
มีโอกาสดำรงใช้ทักษะ พัฒนาศักยภาพ และทำงานที่ตนเองรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security): งานช่วยให้
ก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ

(5) การบูรณาการทางสังคม (Social Integration): มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อน
ร่วมงาน มีการยอมรับกันในที่ทำงาน

(6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism): พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในการ
แสดงออก มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance): ชั่วโมงการทำงาน
ที่เหมาะสม ไม่เบียดบังชีวิตส่วนตัวหรือครอบครัว

(8) ประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life): งานที่ทำเป็นที่ยอมรับ
และส่งผลดีต่อสังคม

จึงประกาศมาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569



(นายเทียนชัย เมธานพคุณ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระพุทธเลิศหล้า