



ประกาศโรงพยาบาลพนสนนิคม
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๕ รองรับการกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศและยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกรวมทั้งให้สอดคล้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ จึงขอประกาศนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

๑. ด้านนโยบาย

โรงพยาบาลพนสนนิคม ได้มุ่งมั่นพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมให้บุคลากรมีความสามัคคี เป็นคนดี เก่งและมีความสุข ให้มีความสำคัญในการพัฒนาถ่ายทอดความรู้ ความสามารถของบุคลากร ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยตระหนักว่าบุคลากรทุกคนเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับบุคคล พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารบุคคลภายในหน่วยงานของตน ตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นไปตามระเบียบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง

๒. ด้านการสรรหา

๒.๑ จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลที่คำนึงถึงข้อกำหนดของสภาวิชาชีพพร้อมกับบริบทขององค์กร แผนระบุขีดความสามารถและกำลังคนที่ต้องการในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้สามารถจัดบริการที่ต้องการได้ มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง และมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบตามความรู้ความสามารถและข้อกำหนดในกฎหมาย ขอบเขตการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงาน และสมรรถนะ ของบุคลากร ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ และรวมถึงอาสาสมัคร (ถ้ามีข้อบ่งชี้กรณีอาสาสมัคร) เป็นไปตามตำแหน่งงานของบุคคลเหล่านั้น

๒.๒ การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษากำลังคน มีการรวบรวม ตรวจสอบ และประเมินคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพในด้านใบประกอบวิชาชีพ การศึกษา การฝึกอบรม และประสบการณ์ บุคลากร ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระและอาสาสมัครที่มาปฏิบัติงานใหม่ ได้รับการปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการได้รับการฝึกอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีการทบทวนใบอนุญาตการประกอบวิชาชีพ คุณสมบัติ และขอบเขตการปฏิบัติงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำ อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุก ๓ ปี

๒.๓ เตรียมกำลังคนให้พร้อมต่อความต้องการขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง ป้องกันการลดกำลังคนและผลกระทบที่เกิดจากกำลังคนไม่เพียงพอ

๒.๔ จัดระบบการทำงานและบริหารกำลังคนเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากสมรรถนะหลักขององค์กร และสนับสนุนการดูแลที่มุ่งเน้นผู้ป่วย

๓.บรรยากาศการทำงานของกำลังคน

๓.๑ สร้างความมั่นใจและดำเนินการปรับปรุงเพื่อให้สถานที่ทำงานเอื้อต่อสุขภาพความปลอดภัย มีการป้องกันภัย สะดวกในการเข้าถึง

๓.๒ ให้การดูแลและเกื้อหนุนกำลังคนด้วยนโยบาย การจัดบริการ และสิทธิประโยชน์เหมาะสมกับกำลังคนแต่ละกลุ่ม

๔. สุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน

๔.๑ จัดให้มีโปรแกรมสุขภาพและความปลอดภัยเพื่อคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคนประกอบด้วย

- การจัดให้มีเสื้อผ้าและอุปกรณ์ป้องกันตัวสำหรับกำลังคน
- การประเมินสถานที่ทำงาน ในประเด็นความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของกำลังคน
- การติดตามวัดระดับภาระงานและการจัดการความเครียด
- การให้ภูมิคุ้มกันแก่กำลังคน
- การป้องกันอันตรายจากการหยิบ จับ ยก ด้วยมือ
- การป้องกันอันตรายจากการถูกเข็มทิ่มตำ
- การป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน เช่น รังสี แก๊ส สารเคมี สารอื่นๆ และการติดเชื้อ
- การจัดการกับความรุนแรง ความก้าวร้าว และการคุกคาม
- การปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ เป็นแบบอย่างในการสร้างเสริมสุขภาพ ทั้งในด้านวิถีปฏิบัติขององค์กร และพฤติกรรมสุขภาพของกำลังคนแต่ละคน กำลังคนมีส่วนร่วม เรียนรู้ ตัดสินใจ และปฏิบัติในการดูแลสุขภาพกายใจ สังคมของตน

๔.๓ บุคลากรทุกคนได้รับการประเมินสุขภาพแรกเข้าทำงานและมีข้อมูลสุขภาพพื้นฐาน บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพเป็นระยะเพื่อประเมินการเจ็บป่วยและการติดเชื้อ เนื่องจากการทำงาน ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ

๔.๔. กำลังคนที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงาน ได้รับการประเมินและดูแลอย่างเหมาะสม .
องค์กรจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับการประเมินโอกาสแพร่กระจายเชื้อ การจำกัดการปฏิบัติหน้าที่ และการดูแล
กำลังคนที่สัมผัสเชื้อ

๕. ความผูกพันของกำลังคน

สร้างความผูกพันกับกำลังคน มีระบบจัดการผลการปฏิบัติงาน ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้
กำลังคนมีผลการดำเนินการที่ดี

ก. ความผูกพันและผลการปฏิบัติงานของกำลังคน

๑. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ที่ดี การ
เสริมพลังของกำลังคนและกำลังคนมีความผูกพัน
๒. ระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของกำลังคนในแต่ละกลุ่มของกำลังคน
๓. ประเมินและปรับปรุงความผูกพันของกำลังคน
๔. ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management system) ของกำลังคน
ส่งเสริมให้บุคลากร ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ และรวมถึงอาสาสมัคร (ถ้ามีข้อบ่งชี้กรณี
อาสาสมัคร) สร้างผลงานที่ดี หนุนเสริมการมุ่งเน้นผู้ป่วย และการนำแผนไปปฏิบัติให้สำเร็จ
ผลโดยนำเรื่องการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยและการสร้าง
แรงจูงใจมาพิจารณาด้วย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะเป็นประจำอย่าง
น้อยปีละครั้ง

ข. การพัฒนากำลังคนและผู้นำ

๑. ระบบการเรียนรู้และพัฒนา สนับสนุนความต้องการขององค์กรและการพัฒนาตนเองของ
บุคลากร ผู้ประกอบวิชาชีพอิสระ อาสาสมัคร ผู้บริหาร และผู้นำ โดยพิจารณาประเด็นต่อไปนี้
 - สมรรถนะหลักขององค์กรความท้าทายเชิงกลยุทธ์การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ
 - การปรับปรุงผลการดำเนินการ/การพัฒนาคุณภาพขององค์กร ความปลอดภัยของผู้ป่วย
การเปลี่ยนแปลงขององค์กร และนวัตกรรม
 - จริยธรรมในการให้บริการสุขภาพ และจริยธรรมในการประกอบกิจการ
 - การมุ่งเน้นผู้ป่วย/ผู้รับผลงานอื่น มิติทางจิตวิญญาณในการดูแลผู้ป่วย และการสร้าง
เสริมสุขภาพ
 - การใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน
๒. ประเมินประสิทธิผลประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และพัฒนาโดยพิจารณาความผูกพัน
ของกำลังคน ผลการปฏิบัติงานของกำลังคน และผลการดำเนินการขององค์กรร่วมด้วย
๓. จัดการเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพการงานของกำลังคน วางแผนการสร้างผู้บริหารและผู้นำ
เพื่อสืบทอดการดำเนินงาน

โรงพยาบาลพนสนิคม โดยทุกหน่วยงานต้องร่วมมือกันในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ แฉ่งให้บุคลากรเข้าถึงช่องทางการรับทราบข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งควบคุมกำกับ ดูแลให้ปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. ให้ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นระบบ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประมวล จริยธรรม ข้าราชการพลเรือน ว่าด้วยจรรยาข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๔๓ หากผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดหรือทุจริตให้รายงานผู้อำนวยการโรงพยาบาลพนสนิคมโดยเร็ว
๒. การรับสมัครคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นไปด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประกาศเวียนให้ทราบทั่วกันผ่านช่องทางหลากหลายช่องทาง เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครอย่างเท่าเทียม
๓. การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ จะยึดถือความรู้ ความสามารถ และประโยชน์สูงสุดที่โรงพยาบาลพนสนิคม และหน่วยงานในสังกัด จะได้รับเป็นเกณฑ์การคัดเลือก

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายประยุทธ หมื่นหน้า)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพนสนิคม