



ประกาศโรงพยาบาลสูงเนิน
เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

เพื่อให้โรงพยาบาลสูงเนินมีแนวทางปฏิบัติในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน และยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันทั้งองค์กร จึงขอประกาศนโยบายดังนี้

๑. การสรรหาและคัดเลือกกำลังคน (Recruitment & Selection)

- การวางแผนกำลังคน (HR Planning) ให้มีการจัดทำแผนความต้องการกำลังคน(๓-๕ปี)ของหน่วยงานและภาพรวมของโรงพยาบาลทุกปี โดยพิจารณาให้เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงานและปริมาณงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความคุ้มค่า
- การสรรหาและคัดเลือก บรรจุแต่งตั้งบุคลากร (Recruitment + Selection & Placement) ต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนด ของโรงพยาบาล มีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้
- การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอนที่กำหนดของโรงพยาบาล มีคณะกรรมการคัดเลือก สอบข้อเขียน การปฏิบัติตามความจำเป็นและสอบสัมภาษณ์ และมีความโปร่งใส ยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้
- ให้ทุกหน่วยงานกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง (Job Specification : JS) และหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job Description: JD) ของเจ้าหน้าที่ทุกคน โดยปรับให้เป็นปัจจุบัน และสอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบแต่ละปี
- การขออัตราจ้างเพิ่ม ต้องมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน /ภาระงาน ความคุ้มค่า และเหตุผลความจำเป็น เปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลัง และ FTE ของกระทรวงสาธารณสุข เสนอผ่านคณะกรรมการทรัพยากรบุคคลพิจารณาเบื้องต้น ก่อนเสนอกรรมการบริหารพิจารณาอนุมัติต่อไป
- การเสริมอัตรากำลังของทุกหน่วยงาน ต้องกำหนดเกณฑ์ที่ชัดเจนตาม Work Load และเหตุผลในการเสริม เช่น ช่วงเทศกาลปีใหม่ และสงกรานต์ และดำเนินการเสนอเพื่ออนุมัติก่อนดำเนินการทุกครั้ง หรือทำประกาศของโรงพยาบาลในช่วงเทศกาล

๒. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development)

- การพัฒนาศักยภาพบุคลากรต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์และเข็มมุ่งแต่ละปีของโรงพยาบาล
- เจ้าหน้าที่ใหม่ก่อนประจำการทุกคนต้องผ่านการปฐมนิเทศในภาพรวมโรงพยาบาล เกี่ยวกับนโยบาย ระเบียบวินัย สิทธิผู้ป่วย จริยธรรม งานพัฒนาคุณภาพ สวัสดิการ งานควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ ระบบงานสำคัญของโรงพยาบาล รวมทั้งการปฐมนิเทศงานเฉพาะของหน่วยงาน
- ให้มีการประเมินสมรรถนะรายบุคคลตาม Competency แต่ละวิชาชีพ ตามปัญหาความเสี่ยงจากการปฏิบัติงาน และตาม Core Valueขององค์กร และจัดทำเป็นแผน Training Need รายบุคคลและภาพรวมของโรงพยาบาลในประเด็นปัญหาที่ไม่ผ่านการประเมินร่วมกันทุกปี
- ให้มีการประเมินความรู้ทักษะเฉพาะวิชาชีพและประเมินผลการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน

และนำผลมาพัฒนาปรับปรุงเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเกิดผลดีต่อผู้รับบริการ ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ Show & share / KM รวบรวมเป็นคลังความรู้ต่อไป

-บุคลากรในโรงพยาบาลทุกคนร่วมประเมินบรรยากาศและความผูกพันองค์กร และแบบประเมินอื่นๆตามนโยบาย พร้อมวางแผนการพัฒนา ปรับปรุง ระบบการบริหารองค์กรปีละ ๑ ครั้ง

๓. การประเมินผลและการสร้างแรงจูงใจ (Compensation & Benefits)

- เจ้าหน้าที่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ทุกคนต้องได้รับการประเมินผลตามเกณฑ์ของ กพ. พนักงานกระทรวงสาธารณสุข (พกส) และลูกจ้างชั่วคราวต้องได้รับการประเมินตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุขทุก ๖ เดือน (๒ ครั้งต่อปี) นำผลไปประกอบการพิจารณาความชอบ และพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการและหน่วยงาน
- ลูกจ้างชั่วคราวทั้งวิชาชีพ (ยกเว้นนักเรียนทุนกระทรวงสธ.) และทั่วไป ที่บรรจุใหม่ ก่อนประจำการ ต้องได้รับการประเมินผลช่วงทดลองงาน ๓ เดือน โดยผลการประเมินต้องผ่านเกณฑ์ ๗๐% ขึ้นไป จึงดำเนินการอนุมัติจ้างเป็นรายปี
- ลูกจ้างชั่วคราวทั้งวิชาชีพ (ยกเว้นนักเรียนทุนกระทรวงสธ.) และทั่วไป ที่บรรจุใหม่ต้องทำสัญญา ก่อนปฏิบัติงาน ต้องได้รับการประเมินผลช่วงทดลองงาน ๒ เดือนแรก โดยผลการประเมินต้องผ่านเกณฑ์ ๗๐% ขึ้นไปจึงดำเนินการอนุมัติจ้างเป็นรายปี

การดูแลสุขภาพ ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ (Safety & Health)

- กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพเจ้าหน้าที่ทุกคน ทั้งทางกาย และทางจิตใจ โดยสำรวจความเครียด ความสุข เป็นประจำปีทุก ๑ ปีและตรวจตามเกณฑ์ความเสี่ยงแต่ละกลุ่มอายุและนำผลมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีสุขภาพที่ดีขึ้นกรณีพบปัญหาด้านสุขภาพต้องได้รับการดูแลรักษาและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมสนับสนุนการปรับเปลี่ยนการดูแลสุขภาพของบุคลากรกลุ่มปกติ กลุ่มเสี่ยง ให้มีการดูแลสุขภาพของตนเองให้ปลอดภัยจากโรคอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสุขภาพอนามัยที่ดีและยั่งยืน โดยจัดโปรแกรมกิจกรรมต่างๆ ในการดูแลสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาล ส่วนบุคลากรกลุ่มป่วย จัดระบบให้มีการดูแลรักษาและติดตามอย่างต่อเนื่อง
- การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้วัคซีนเพื่อป้องกันโรค HBsAg ไขหวัด
- ให้มีการเฝ้าระวังความเสี่ยงคุกคามเชิงรุก (Health Hazards) ทั้งทางด้านกายภาพ ด้านชีวภาพ ด้านเคมี และด้านเออร์โกโนมิกส์ (Ergonomics) รวมทั้งความปลอดภัยตามเกณฑ์ด้านอาชีวอนามัย และดำเนินการแก้ไขต่อเนื่องทุกปี
- บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันและการแพร่กระจายเชื้อในโรงพยาบาล และร่วมเฝ้าระวังการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน และ ที่คาดว่าจะเกิดความเสี่ยงด้านบุคลากร รวมทั้งต้องเข้าร่วมซ้อมแผนการป้องกันสาธารณภัยต่างๆ ปีละ ๑ ครั้ง

๔. การจัดตั้งกลุ่มลูกจ้าง (Employee & Labor Relation)

- มีการดูแลให้กลุ่มลูกจ้างได้รับผลประโยชน์ตามสิทธิที่ควรได้รับและจัดตั้งกองทุนลูกจ้างทั้งวิชาชีพ และทั่วไป เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และประสานงานกับกลุ่มผู้บริหารโรงพยาบาล

- ให้มีการประชุมกลุ่มลูกจ้างประจำปีทุกปีเพื่อชี้แจงนโยบายและรับทราบปัญหาเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขโดยกรรมการบริหารหน่วยงาน

ทั้งนี้ ให้ทุกคนถือปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวตั้งแต่นี้ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๖๘



(นายสาธิต บัวคล้าย)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ (ด้านเวชกรรมป้องกัน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสูงเนิน