

## แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเกาะช้าง

### บริบทบุคลากรโรงพยาบาลเกาะช้าง

โรงพยาบาลเกาะช้าง มีบุคลากรรวม ๙๔ คน แยกเป็นข้าราชการ ๔๔ คน ลูกจ้างประจำ ๑ คน พนักงานราชการ ๔ คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๒๗ คน ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ๒ คน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ๑๔ คน และลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ ๒ คน สายวิชาชีพ ประกอบด้วย แพทย์ ๕ คน ทันตแพทย์ ๒ คน เภสัชกร ๔ คน พยาบาลวิชาชีพ ๑๙ คน นักเทคนิคการแพทย์ ๑ คน นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ ๑ คน แพทย์แผนไทย ๑ คน นักกายภาพบำบัด ๒ คน นักวิชาการสาธารณสุข ๙ คน จพ.เภสัชกรรม ๒ คน จพ.วิทยาศาสตร์การแพทย์ ๑ คน และ จพ.แพทย์แผนไทย ๑ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖) ด้านการพัฒนาบุคลากรมีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (HRD) มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลให้มีการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

### แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านต่างๆ มีดังนี้

#### ๑.แผนการจัดอัตรากำลัง

- ๑) กรอบอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบโครงสร้างที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
- ๒) มีการมอบหมายงานและปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักอย่างชัดเจน บุคลากรทุกคนจัดทำ Job Description
- ๓) การหมุนเวียนงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เช่น

ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

#### ๒.แผนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และธำรงรักษา

##### ๒.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ

๑) กลุ่มงานเสนอความต้องการตำแหน่งที่ต้องการจะเปิดรับสมัคร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน

๒) เสนอต่อที่ประชุมเพื่อขออนุมัติคัดเลือกบุคลากรเข้ามาบรรจุในตำแหน่งงานที่มีความจำเป็น

๓) กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร

๔) กำหนดขั้นตอนการรับสมัคร การประกาศรับสมัคร

๕) แต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก เพื่อกำหนดแนวทางในการคัดเลือก

๖) คณะกรรมการดำเนินการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์

๗) จัดทำประกาศผลการพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือก

๘) การเรียกบรรจุคนเข้าทำงาน

##### ๒.๒ การธำรงรักษา

๑) มีการประเมินความสุขของบุคลากร (Happinometer) ปีละ ๑ ครั้ง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ในแต่ละด้าน เพื่อกำหนดกิจกรรมหรือโครงการ ที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านสุขภาพ (Happy Body) มีการกำหนดให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน ปีละ ๑ ครั้ง นำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดกลุ่มบุคลากรตามปัญหาทางด้านสุขภาพ เช่น กลุ่มผู้มีน้ำหนักเกิน กลุ่มผู้มีโรคประจำตัว ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ส่งเสริมการออกกำลังกายและปรับพฤติกรรมการบริโภคอาหาร มีการติดตามและประเมินผลหลังปรับพฤติกรรม

๒) มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรต่างอำเภอหรือต่างจังหวัด มีกล้องวงจรปิดเพื่อดูแลความปลอดภัยในเบื้องต้นให้กับบุคลากร

๓) มีสวัสดิการอื่นๆ เช่น การใช้ไฟฟ้าฟรี ๔๐ หน่วยแรก การจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้าง ที่ตรงเวลา การปรับการจ่ายค่าล่วงเวลา เวรบาย ดึก ตามภาระงานอย่างเหมาะสม เป็นต้น

๓.แผนการพัฒนาบุคลากร

๑) ทุกกลุ่มงานสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร  
๒) รวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมประจำปีงบประมาณของ  
กลุ่มงาน

๓) เสนอแผนต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล เพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าแผนเงินบำรุงโรงพยาบาล

๔) จัดอบรมหรือส่งบุคลากรฝึกอบรมตามแผน

๕) ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

๔.ระบบประเมินผลปฏิบัติงาน

๑) กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (ตามแบบที่ ก.พ.กำหนด)

๒) กำหนดให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง โดยผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นตอน และเหนือขึ้นไปตามลำดับ

๓) แจกผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ

๔) เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างเป็นประจำทุกปี

ดวงเดือน ทานะแจ่ม

(นางดวงเดือน ทานะแจ่ม)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทั่วไป

๙๗

(นายภาณุวัฒน์ โสภณเลิศพงศ์)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกาะช้าง