

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลเขาสมิง

บริบทบุคลากรโรงพยาบาลเขาสมิง

โรงพยาบาลเขาสมิง มีบุคลากรรวม ๑๕๘ คน แยกเป็นข้าราชการ ๗๖ คน ลูกจ้างประจำ ๓ คน พนักงานราชการ ๒ คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๔๘ คน ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ๑๙ คน ลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ ๑๐ คน สายวิชาชีพ ประกอบด้วย แพทย์ ๖ คน ทันตแพทย์ ๕ คน เภสัชกร ๕ คน พยาบาลวิชาชีพ ๓๖ คน นักเทคนิคการแพทย์ ๒ คน จพ.รังสีการแพทย์ ๑ คน แพทย์แผนไทย ๒ คน นักกายภาพบำบัด ๓ คน นักวิชาการสาธารณสุข ๖ คน จพ.เภสัชกรรม ๓ คน จพ.ทันตสาธารณสุข ๓ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗) ด้านการพัฒนาบุคลากร มีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (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) มีการประเมินความสุขด้วยตนเอง ๑๑ ประการ (Happinometer) ของบุคลากรตามที่กระทรวงกำหนด นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ในแต่ละด้าน กำหนดกิจกรรมหรือโครงการในแต่ละด้านเพื่อทำให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านสุขภาพ (Happy Body) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี กำหนดให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน ปีละ ๑ ครั้ง นำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดกลุ่มบุคลากรตามปัญหาทางด้านสุขภาพ เช่น กลุ่มผู้มีน้ำหนักเกิน กลุ่มผู้มีโรคประจำตัว ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม รวมกลุ่มเพื่อปรับพฤติกรรม มีการประเมินผลหลังปรับพฤติกรรม

๒) มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรต่างอำเภอหรือต่างจังหวัด มีกล้องวงจรปิดเพื่อดูแลความปลอดภัยในเบื้องต้นให้กับบุคลากร

๓) มีสวัสดิการอื่นๆ เช่น ไลฟ์ฟรี การจ่ายเงินที่ตรงเวลาทั้งค่าจ้างและค่าตอบแทนนอกเวลา อนุญาตให้หยุดพักผ่อนตามความเหมาะสม เป็นต้น

๓.แผนการพัฒนาบุคลากร

- ๑) ทุกกลุ่มงานสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร
- ๒) รวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมประจำปีงบประมาณ
ของกลุ่มงาน
- ๓) เสนอแผนต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าแผนเงินบำรุง
โรงพยาบาล

๔) จัดอบรมหรือส่งบุคลากรฝึกอบรมตามแผน

๕) ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

๔.ระบบประเมินผลปฏิบัติงาน

- ๑) กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (ตามแบบที่ ก.พ.กำหนด)
- ๒) กำหนดให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง โดยผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเหนือขึ้นไปตามลำดับ
- ๓) แจ้งผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ
- ๔) เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างเป็นประจำทุกปี



(นางสาวสุธินี เชื้อแหลม)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ



(นายภัทรพล บุญคู่)
นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเขาสมิง