

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ่อไร่

บริบทบุคลากรโรงพยาบาลบ่อไร่

โรงพยาบาลบ่อไร่ มีบุคลากรรวม ๑๓๒ คน แยกเป็นข้าราชการ ๖๙ คน ลูกจ้างประจำ ๙ คน พนักงานราชการ ๓ คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ๓๕ คน สายวิชาชีพประกอบด้วย แพทย์ ๖ คน ทันตแพทย์ ๕ คน เภสัชกร ๕ คน พยาบาลวิชาชีพ ๓๒ คน นักเทคนิคการแพทย์ ๓ คน นักรังสีการแพทย์ ๑ คน แพทย์แผนไทย ๒ คน นักกายภาพบำบัด ๒ คน นักวิชาการสาธารณสุข ๗ คน เจ้าพนักงานเภสัชกรรม ๓ คน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ๒ คน (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๗)

ด้านการพัฒนาบุคลากร มีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (HRD) มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับของโรงพยาบาลให้มีการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านต่างๆ มีดังนี้

๑. แผนการจัดอัตรากำลัง

- ๑) กรอบอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบโครงสร้างที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
- ๒) มีการมอบหมายงานและปฏิบัติงานตามหน้าที่หลักอย่างชัดเจน บุคลากรทุกคนจัดทำ Job Discription
- ๓) การหมุนเวียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

๒. แผนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และธำรงรักษา

๒.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ

- ๑) กลุ่มงานเสนอความต้องการตำแหน่งที่ความต้องการจะเปิดรับสมัคร 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) ของบุคลากรที่กระทรวงกำหนด นำผลที่ได้มาวิเคราะห์ในแต่ละด้าน กำหนดกิจกรรมหรือโครงการในแต่ละด้านเพื่อทำให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มขึ้น เช่น ด้านสุขภาพ (Happy Body) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี โดยกำหนดให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี ปีละ ๑ ครั้ง นำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดกลุ่มบุคลากรตามปัญหาทางด้านสุขภาพ เช่น กลุ่มผู้มีน้ำหนักเกิน กลุ่มผู้มีโรคประจำตัว ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม รวมกลุ่มเพื่อปรับพฤติกรรม มีการประเมินผลหลังปรับพฤติกรรม

๒) มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรต่างอำเภอหรือต่างจังหวัด มีกล้องวงจรปิดเพื่อ
ดูแลความปลอดภัยในเบื้องต้นให้กับบุคลากร

๓) มีสวัสดิการอื่นๆ เช่น ไลฟ์ฟรี การจ่ายเงินที่ตรงเวลาทั้งค่าจ้างและค่าตอบแทนนอกเวลา
อนุญาตให้หยุดพักผ่อนตามความเหมาะสม เป็นต้น

๓. แผนการพัฒนาบุคลากร

๑) ทุกกลุ่มงานสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร

๒) รวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรและฝึกอบรมประจำปี
งบประมาณของกลุ่มงาน

๓) เสนอแผนต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าแผนเงิน
บำรุงโรงพยาบาล

๔) จัดอบรมหรือส่งบุคลากรฝึกอบรมตามแผน

๕) ประเมินผลและติดตามผลการฝึกอบรม

๔. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑) กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (ตามแบบที่ ก.พ.
กำหนด)

๒) กำหนดให้มีการประเมินผลปีละ ๒ ครั้ง โดยผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเหนือขึ้นไป
ตามลำดับ

๓) แจงผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ

๔) เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างเป็นประจำทุกปี

จิตกมล

(นางสาวสุธามาต แผลกมาก)

นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

๑

(นายภัทรพล บุญคู่)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ่อไร่