

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลมะนัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า ดังนั้นการวางแผนอัตรากำลัง และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรจึงต้องทำอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงบุคคลจึงตระหนักถึง วิสัยทัศน์ (Vision) ค่านิยม (Values) พันธกิจ (Mission)

วัตถุประสงค์

๑. มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
๒. เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีทักษะในการบริหารจัดการกระบวนการ

วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงพยาบาลคุณภาพมาตรฐาน เพื่อประชาชนมีสุขภาพที่ดี

ค่านิยม (Values)

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เสริมพลัง ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ทำงานเป็นทีม และมีความยืดหยุ่น

พันธกิจ (Mission)

๑. การพัฒนาระบบบริการสุขภาพทั้ง ๔ มิติ แบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน
๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร ส่งเสริมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและสนับสนุนการสร้างของบุคลากร
๓. การพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนและภาคีเครือข่ายให้เข้มแข็งในการจัดการสุขภาพ

โรงพยาบาลมะนัง จึงได้กำหนดแผนการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแผนในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส และมีคุณธรรม ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน

๑.๑. ผลการประเมินขีดความสามารถและความเพียงพอของกำลังคน และการตอบสนอง เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร มีการวิเคราะห์อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และระดับความมากน้อยของเจ้าหน้าที่ โดยประเมินตามปริมาณงาน FTE ของกระทรวงสาธารณสุข และ Workload ส่วนร่วมในการพิจารณาและวิเคราะห์ของหัวหน้ากลุ่มงาน หัวหน้างานให้เหมาะสมเป็นปัจจุบัน และนำส่วนขาดมาเป็นแนวทางในการจัดสรรอัตรากำลัง

๑.๒. การสรรหา ว่าจ้าง บรรจุ และรักษากำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีวิธีการกำหนดคุณลักษณะของงาน (Job Specific) โดยการสรรหาจากภายในองค์กร และสรรหาจากภายนอกองค์กร

๑.๓. การบริหารตำแหน่งว่าง มีแผนการสร้างผู้นำเพื่อสืบทอดการดำเนินงาน การสำรวจเจ้าหน้าที่เกษียณ/โอนย้าย เพื่อวางแผนทดแทนกำลังคน

๒. สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

๒.๑. การป้องกันและจัดการกับความเครียดต่อสุขภาพ (สิ่งแวดล้อม ภาระงาน การหยิบยก อันตรายจากการปฏิบัติงาน ความรุนแรง) การปฏิบัติตามกฎหมาย และการให้ภูมิคุ้มกัน

๒.๑.๑. ระบบการป้องกันรังสี กระบวนการ การตรวจสอบมาตรการความปลอดภัยโดยหน่วยงานภายนอก มีเครื่องวัดปริมาณรังสีรายบุคคลส่งตรวจ

๒.๑.๒. บุคลากรทุกคนจะได้รับการอบรม ก่อนปฏิบัติงานได้แก่ แนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การใช้อุปกรณ์ป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ และอุบัติเหตุต่าง ๆ มีการอบรม การสวมปลอกเข็ม ไม่สวมปลอกเข็มกลับหลังใช้งาน ทิ้งเข็มลงในภาชนะที่ปลอดภัยมิดชิด มีแนวทางเมื่อเกิดเข็มตำ แนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดอุบัติเหตุสัมผัสเลือด และสารคัดหลั่ง และแนวทางการปฏิบัติตนเมื่อได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

๒.๑.๓. โรงพยาบาลมะนัง จัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคแก่บุคลากรตามความเสี่ยงภูมิคุ้มกันโรคที่จัดให้ ได้แก่ ให้ฉีดวัคซีนป้องกันโรคไขหวัดใหญ่ วัคซีนบาดทะยัก ตัวยกเสบปี ซึ่งก่อนให้วัคซีนพิจารณาจากประวัติที่เคยได้รับผลของการตรวจภูมิคุ้มกันและมีการติดตามผลหลังจากให้ภูมิคุ้มกันครบ

๒.๒. การสร้างเสริมสุขภาพของกำลังคน

๒.๒.๑. ตรวจสุขภาพประจำปี ปีละ ๑ ครั้ง และมีทีมติดตามภาวะสุขภาพกลุ่มเสี่ยงเป็นรายบุคคล และการตรวจสุขภาพซ้ำภายใน ๖ เดือน โดยมีการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกลุ่มเสี่ยง โดยเข้าค่ายปรับความคิด และสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

๒.๒.๒. กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย ได้แก่ การจัดแข่งกีฬา สปสอ.มะนัง กีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ภายในโรงพยาบาล

๒.๓. การประเมินสุขภาพภายในหน่วยงานที่มีความเสี่ยง และการตรวจเป็นระยะ

๒.๓.๑. บุคลากรที่ปฏิบัติงานเฉพาะหน่วยงาน ได้รับการตรวจสุขภาพเพิ่มเติมตามความเสี่ยง เช่น การตรวจการได้ยินที่มีความเสี่ยงจากการใช้เครื่องมือทางการแพทย์ที่มีเสียงดัง และตรวจการมองเห็นในหน่วยงาน

๒.๔. การดูแลกำลังคนที่เจ็บป่วย หรือบาดเจ็บจากการทำงาน

๒.๔.๑. การเฝ้าระวัง ข้อมูลจากการได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน เจ้าหน้าที่โดนเข็มตำได้รับการดูแล ตามแนวทางเมื่อเกิดเข็มตำ

๒.๔.๒. การดูแลกำลังคนที่เจ็บป่วย มีนโยบายการปรับภาระงานให้เอื้อต่อภาวะสุขภาพ

๓. การพัฒนาบุคลากร

๓.๑. Learning need ที่สำคัญของกำลังคนกลุ่มต่าง ๆ และวิธีการพัฒนา / เรียนรู้

ที่จัดให้

กลุ่มบุคลากร	Learning need ที่สำคัญ	วิธีการพัฒนา/เรียนรู้
ผู้นำ/หัวหน้ากลุ่มงาน	- การอบรมผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง - การพัฒนางานด้านคุณภาพ	- การฝึกอบรมภายนอก
หัวหน้างาน	- การจัดทำแผนกลยุทธ์ - การพัฒนางานด้านคุณภาพ	- การอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน - การฝึกอบรมภายนอก
ผู้ปฏิบัติการ	- อบรมความรู้ ทักษะเฉพาะ ของแต่ละสาขาวิชาชีพ - การส่งเสริม และการสนับสนุนการสร้างนวัตกรรม ผลงานวิจัยทางคลินิก และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)	- การฝึกอบรมภายนอก - การอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน - อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย
เจ้าหน้าที่ทุกคน	- การบริหารความเสี่ยง - การพัฒนางานด้านคุณภาพ HA - พฤติกรรมบริการ - การป้องกันการติดเชื้อของโรงพยาบาล - CPR , การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย - ซ้อมแผนอุบัติเหตุหมู่ , แผนอัคคีภัย	- การอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน
เจ้าหน้าที่ใหม่	- ปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ใหม่	- การอบรมเชิงปฏิบัติการภายใน

๓.๒. ระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน

๓.๒.๑. การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้กับตัวชี้วัดตามผลสัมฤทธิ์ของงาน และผลการประเมินสมรรถนะ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ ๒ ครั้ง เป็นรูปธรรมสามารถตรวจสอบได้และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๔.๑. นโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนกระทรวงแห่งความสุข (Happy MOPH) แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ต้องดำเนินการอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ซึ่งต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร การออกแบบกระบวนการสร้างสุขต้องเหมาะสมกับบริบทขององค์กร และต้องพัฒนาทั้งด้านคนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ รวมถึงต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรและองค์กร

๔.๒. นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

๔.๒.๑. ด้านรัฐ สังคมและสิ่งแวดล้อม

นโยบายหลัก : มุ่งแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย ทุกภาคส่วนในการสร้างเสริมวัฒนธรรมสุขภาพที่ดีให้กับสังคม

แนวทางปฏิบัติ :

๑. กำหนดแนวทางและยุทธศาสตร์ในการแสวงหาความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนร่วมสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่ดีให้กับสังคมไทย
๒. สนับสนุนการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรมสุขภาพดีอย่างต่อเนื่อง
๓. ส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างสุขภาพดีให้ประชาชน

๔.๒.๒. ด้านผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายหลัก : สร้างและพัฒนากระบวนการรับฟังความคิดเห็น เพื่อให้ผู้รับบริการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าถึงการมีส่วนร่วมได้ง่าย สะดวก และรวดเร็ว

แนวทางปฏิบัติ : ผู้มีส่วนได้เสียโดยการเพิ่มช่องทางให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้หลากหลายมากขึ้น

๔.๒.๓. ด้านองค์กร

นโยบายหลัก : สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนควบคุมผลงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส รวมทั้งให้มีการรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางปฏิบัติ

๑. สร้างระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนควบคุมผลงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัด นำหลักธรรมาภิบาลไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๔. ด้านผู้ปฏิบัติงาน

นโยบายหลัก : ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ

๑. จัดให้มีระบบการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึง ไม่เลือกปฏิบัติโดยคำนึงถึงเนื้อหาและรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม ตรงตามความต้องการของบุคลากร ลักษณะงานและภาระหน้าที่รับผิดชอบ โดยเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เป็นทีมงานมืออาชีพ
๒. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณธรรมและจริยธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หากมีการปฏิบัติตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยมีการติดตามประเมินผล และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาบุคลากรเป็นประจำทุกปี คาดว่า จะทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลมะนังได้รับการพัฒนา และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายสัมฤทธิ์ผล

สุกฤษดา

(นางสาวสุกฤษดา สอหา)

เจ้าพนักงานธุรการ

อมรัตน์

(นางอมรัตน์ พันธุ์ศิริ)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมะนัง