



ประกาศโรงพยาบาลดอนมดแดง
เรื่อง นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

ด้วยโรงพยาบาลดอนมดแดง มีนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในเรื่อง วิธีการกำหนดกำลังคนที่ต้องการ การได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ แนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน และแนวทางการพัฒนา ศักยภาพของกำลังคนที่มีอยู่ โดยดำเนินการตามยุทธศาสตร์โรงพยาบาลดอนมดแดง มีการเปรียบเทียบกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ต้องการเพิ่มหรือลด มีการวิเคราะห์งาน กระบวนการ อย่างเป็นระบบ ตลอดจนการ ติดตามความเคลื่อนไหวกำลังคนที่มีอยู่ เปรียบเทียบกับการสูญเสีย จากการลาออก โอนย้าย การปรับตำแหน่ง สูงขึ้น การเกษียณอายุราชการ สรุปขั้นตอนกำหนดกำลังคนที่ต้องการได้ดังนี้

วิธีการกำหนดกำลังคนที่ต้องการ

๑. กำหนดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับทรัพยากรที่มีของแต่ละหน่วยงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง เครื่องมือที่ใช้คือการประเมินภาระงาน (Work Load Analysis) โดยกระทำร่วมกันระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลกับ หน่วยงาน หรือตามสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ต่อจำนวนผู้รับบริการ หรือสัดส่วนตามจำนวนเครื่องมือ/ห้องผ่าตัด เป็นต้น และหรือใช้วิธีควบคู่กัน ตามความเหมาะสมเพื่อการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า

๒. การทดแทนบุคลากรในสาขาขาดแคลน ให้หน่วยงานมีส่วนร่วมเสนอขอจ้างทดแทน แสดงเหตุผลความจำเป็นพร้อมแสดงภาระงาน มีการสอบทานและวิเคราะห์งานโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล และให้ ความเห็นชอบโดยคณะกรรมการบริหารหน่วยบริการของโรงพยาบาล ให้เพิ่ม/ลด / ทดแทนการสูญเสีย และ วางแผนคนที่สอดคล้องกับแผนงาน/โครงการ และแผนเงินงบประมาณ ปีละ ๑ ครั้ง

๓. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีคุณสมบัติเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๔. บุคลากรมีความสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และ มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

วิธีการได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ

๑. สรรหา คัดเลือก และบรรจุ รับโอนย้าย ประเภทข้าราชการในตำแหน่งที่ว่าง จากผู้ที่มีความรู้ ทักษะ และคุณสมบัติที่ต้องการโดยการประกาศรับจากบุคคลภายในและภายนอก

๒. การรับสมัครงาน ณ สถาบันที่ผลิต เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงาน กระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างชั่วคราว

๓. ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาแบบผูกพันที่มีสัญญาให้กลับมาทำงานประเภทข้าราชการ และ พนักงานกระทรวงสาธารณสุขเมื่อสำเร็จการศึกษา

๔. การกำหนดการจ้างโดยวิธีอื่นๆ เช่น การจ้างบุคลากรสหวิชาชีพ ในสาขาที่จำเป็นและ ขาดแคลนที่มีระยะเวลาสิ้นสุดตามปีงบประมาณ

แนวทางการทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน

๑. สรรหาและบรรจุทดแทนตำแหน่งที่ว่างทั้งภายในและภายนอก ให้ได้ผู้ที่มีสมรรถนะตามที่โรงพยาบาลต้องการ ภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งประเภทข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว พนักงานราชการ

๒. จ้างบุคลากรที่มีอยู่ ขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลาราชการในช่วงเวลาเร่งด่วน ตามความจำเป็น

๓. จ้างบุคคลที่มีใช้ข้าราชการปฏิบัติงานเป็นรายคาบ

๔. เกลี่ย/หมุนเวียนอัตรากำลังตามภาระงาน หรือช่วงเวลาเร่งด่วนที่มีผู้ป่วยมาใช้บริการมาก ลดระยะเวลาลดออด

๕. บริหารเวลา โดยขยายเวลาการให้บริการในรูปแบบต่างๆ เช่น ขึ้นปฏิเวร On Call เพื่อเป็นทางเลือกและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มารับบริการในเวลาราชการ เป็นการลดจำนวนผู้ป่วยและสามารถจัดสรรอัตรากำลังให้เพียงพอตามภาระงาน โดยให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่ขึ้นปฏิบัติงาน

๖. สรรหาเชิงรุกโดยการประสานงานกับสถาบันการผลิต เพื่อประชาสัมพันธ์ และการคัดเลือกผู้สำเร็จการศึกษา ณ แหล่งผลิต ในกรณีขาดแคลนจากเป็นสาขาขาดแคลน เป็นที่ต้องการอย่างมากในตลาดแรงงาน เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น

๗. วางแผนการได้มาซึ่งกำลังคนในสาขาขาดแคลนระยะยาว

- ให้ทุนสนับสนุนการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ ๔ ปี โดยมีสัญญาใช้ทุนตามกำหนด

- ส่งเสริมบุคลากรภายในให้เรียนต่อเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เป็นต้น

๘. กำหนดตำแหน่งใหม่และเพิ่มกรอบอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข ตามความเหมาะสมของภาระงาน

แนวทางการพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่มีอยู่

๑. พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่มีอยู่ให้มีคุณสมบัติเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งใหม่ที่สูงขึ้น ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๒. จะจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่มาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคลที่พบว่าบุคลากรแต่ละคนที่ยังมีรายการสมรรถนะที่เป็นช่องว่างเพื่อการพัฒนา (Competency Gap) มากำหนดเป็นแผนการพัฒนา เพื่อปิดข้อบกพร่อง หรือวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ

๓. จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลดอนมดแดงที่สอดคล้องกับแผนพัฒนารายบุคคล หน่วยงาน และโรงพยาบาลดอนมดแดง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และมีสมรรถนะสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาลราชวิถีและกรมการแพทย์ เนื้อหาของแผนจะแบ่งการ

๔. แบบทั่วไป (General Course) ที่จัดให้แก่บุคลากรทุกคน ตามสมรรถนะหลัก (Core-Competency) ๕ ตัว ของโรงพยาบาลดอนมดแดง

๕. การบริหารจัดการ (Managerial Course) สำหรับผู้บริหาร ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง เน้นเรื่องการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ให้มีความสอดคล้องกับมาตรา ๓/๑ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ มีเนื้อหาหลักสูตร เช่น จริยธรรมในการบริหารงานภาครัฐ การบริหารงบประมาณ การจัดการความรู้ การจัดการด้านทุนมนุษย์ การจัดการสารสนเทศ การบริหารจัดการองค์กร การบริหารความเสี่ยง การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

/๖. กำหนดงบประมาณ...

๖. กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรประจำปี ตามความเหมาะสม

๗. กำหนดวิธีการพัฒนาตนเอง ตามความเหมาะสม เช่น ฝึกอบรมขณะทำ(On the job training ; OJT) หมุนเวียนงาน (Job Rotations)การเพิ่มปริมาณงาน(Job Enlargement) ปฏิบัติการวิจัย (Research) เพิ่มคุณค่าในงาน(Job Enrichment) สอนงาน(Coaching) ให้คำปรึกษาแนะนำ(Consulting) ฝึกงาน (Counterpart) ศึกษา(studying) ประชุม สัมมนา (meeting & Seminar) ศึกษาดูงาน(Visiting)ทำกิจกรรม(Activities) เรียนรู้ด้วยตนเอง(Self - learning)

๘. กำหนดให้มีกิจกรรมสนทนาการ จิตอาสา และกีฬาเพื่อให้เกิดความสามัคคี สานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ทั้งในองค์กรและภายนอกองค์กร

จึงประกาศมา เพื่อทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายวศรัณ วัฒนธีรวงศ์)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลดอนมดแดง