

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลสมุทรสาคร

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านต่าง ๆ มีดังนี้

๑. แผนการจัดอัตรา

- ๑.๑ กรอบอัตรากำลังเป็นไปตามกรอบโครงสร้างที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด
- ๑.๒ มีการมอบหมายงานและปฏิบัติตามหน้าที่หลักอย่างชัดเจน
- ๑.๓ การหมุนเวียนงาน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ เช่น ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นต้น

๒. แผนการสรรหา คัดเลือก บรรจุ และธำรงรักษา

๒.๑ การสรรหา คัดเลือก บรรจุ

- ๒.๑.๑ กลุ่มงานเสนอความต้องการตำแหน่งที่ต้องการจะเปิดรับสมัคร เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหรือสูญเสียกำลังคน
- ๒.๑.๒ เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับเพื่อขออนุมัติคัดเลือกบุคลากรเข้ามาบรรจุในตำแหน่งงานที่มีความจำเป็น
- ๒.๑.๓ กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัคร
- ๒.๑.๔ กำหนดขั้นตอนการรับสมัคร การประกาศรับสมัคร
- ๒.๑.๕ แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินการสอบคัดเลือก
- ๒.๑.๖ จัดทำประกาศผลการพิจารณาผู้ผ่านการคัดเลือก
- ๒.๑.๗ การเรียกบรรจุบุคคลเข้าทำงาน

๒.๒ การธำรงรักษา

- ๒.๒.๑ มีการประเมินผลความสุข ๘ ประการ (Happinometer) ของบุคลากร ๒ปี/ครั้ง และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ในแต่ละด้าน กำหนดกิจกรรมหรือโครงการในแต่ละด้าน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น เช่น ด้านสุขภาพ (Happy Body) เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี กำหนดให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน ปีละ ๑ ครั้ง นำผลที่ได้มาวิเคราะห์และจัดกลุ่มบุคลากรตามปัญหาทางด้านสุขภาพ เช่น กลุ่มผู้มีน้ำหนักเกิน กลุ่มผู้มีโรคประจำตัว ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม รวมกลุ่มเพื่อปรับพฤติกรรม มีการประเมินผลหลังปรับพฤติกรรม เป็นต้น
- ๒.๒.๒ มีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานนอกเวลา
- ๒.๒.๓ มีสวัสดิการอื่น ๆ เช่น ส่วนลดค่าห้องพิเศษทั้งตนเองและทายาทสายตรง การจ่ายเงินที่ตรงเวลา ทั้งค่าจ้างและค่าตอบแทนนอกเวลา อนุญาตให้หยุดพักผ่อนตามความเหมาะสม เป็นต้น

๓. แผนการพัฒนาบุคลากร

- ๓.๑ สำรองความต้องการการศึกษาต่อ/ฝึกอบรมของบุคลากร พร้อมทั้งจัดทำแผนความต้องการพัฒนาบุคลากรตาม Service Plan ของโรงพยาบาล
- ๓.๒ รวบรวมและวิเคราะห์ความต้องการ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โรงพยาบาลสมุทรสาคร ประจำปีงบประมาณ และนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HR) เพื่อพิจารณาอนุมัติเข้าแผนเงินบำรุงโรงพยาบาลสมุทรสาคร
- ๓.๓ ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามแผนพัฒนาบุคลากร
- ๓.๔ ประเมินผลและติดตามผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

๔. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- ๔.๑ กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานรายบุคคล (ตามแบบที่ ก.พ. กำหนด)
- ๔.๒ กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ ๒ ครั้ง โดยผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และเหนือขึ้นไปตามลำดับ
- ๔.๓ แจงผลการประเมินให้บุคลากรรับทราบ
- ๔.๔ เลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างเป็นประจำทุกปี



(นางอุบลรัตน์ ไชยมหาพฤกษ์)

ประธานคณะกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM/HRD)
โรงพยาบาลสมุทรสาคร