

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลากรโรงพยาบาลเทพารักษ์

ได้มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้นในการที่จะดำเนินงานให้สอดคล้องต่อเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางของโรงพยาบาลเทพารักษ์ จึงให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการสรรหาการพัฒนาบุคลากรการพัฒนาทักษะและความสามารถ รวมถึงความรับผิดชอบของบุคลากรการวางแผนของบุคลากรในแต่ละระดับรวมถึงการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลและระเบียบเบิกจ่ายของทางราชการเพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพพร้อมกับการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรตระหนักถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรดังต่อไปนี้

๑. การสรรหา

กระบวนการสรรหาต้องยึดหลักการบริการที่ดี ความโปร่งใสของกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรและดำเนินการด้วยความเสมอภาคและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติโดยในการสรรหาบุคลากรขององค์กรจะต้องมีการกำหนดคุณลักษณะของบุคลากรจากลักษณะงานพร้อมทั้งระบุวุฒิการศึกษาประสบการณ์ความเชี่ยวชาญและข้อกำหนดอื่น ๆ ของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจนและจะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามวิธีการที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่

๒. การกำหนดค่าตอบแทน

การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรให้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ ดึงดูดคนเก่งให้อยู่กับองค์กรและมุ่งเน้นการตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมภายในองค์กร ความสามารถตลอดจนข้อกำหนดวินัยและระเบียบข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจและค่านิยมขององค์กรการจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับการจ่ายค่าตอบแทนของระเบียบข้อบังคับของทางราชการโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถประสบการณ์ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคลประกอบการพิจารณาด้านความเท่าเทียมภายในองค์กรซึ่งประเมินจากขอบเขตความรับผิดชอบความซับซ้อนของงานประสบการณ์และทักษะที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน

๓. การประเมิน Core Competency

ประเมินปีละ ๒ ครั้ง ครั้งที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ ของปีงบประมาณ ครั้งที่ ๒ เดือนกรกฎาคม ของปีงบประมาณ

- ให้ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทุกสายงาน
- แนวทางในการนำผลการประเมินสมรรถนะไปใช้

ผลการประเมินสมรรถนะสามารถนำไปใช้ในระบบบริหารงานบุคคลในระบบต่างๆดังนี้

๑. การให้ผลตอบแทน เพื่อเป็นตอบแทนและสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ที่มีสมรรถนะตามต้องการและตำแหน่งงานต้องการและเก็บรักษาคนดีคนเก่งไว้ในองค์กร
๒. การคัดสรร เพื่อนำผลการประเมินสมรรถนะมาใช้ประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือกคนที่ชัดเจนน่าเชื่อถือและช่วยสนับสนุนให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

๓. การวางแผนทางก้าวหน้าสายอาชีพและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง เพื่อช่วยในการวางแผนให้เหมาะสมกับความสามารถความสนใจและสิ่งที่ต้องการเพื่อประโยชน์สูงสุดกับเจ้าหน้าที่และองค์กรในภาพรวม
๔. การฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อเน้นให้เกิดการพัฒนาความสามารถที่ช่วยให้บุคลากรเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

๔. การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรในทุกๆระดับเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ขององค์กรและเป็นพันธสัญญาของคณะกรรมการบริหารโดยจะให้เรามุ่งเน้นการนำเสนอ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพโดยเน้นที่การปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้ไปสู่องค์กรที่มีมาตรฐานโดยผสมผสานทั้งการอบรมในการเข้าร่วมประชุมการสอนงานและให้ข้อมูลย้อนกลับและการประยุกต์ใช้ในงานจริงโดยการอบรมและพัฒนาประกอบไปด้วยรูปแบบต่างๆ ดังนี้

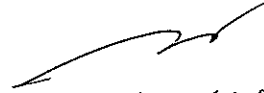
- การดูแลพนักงานใหม่ เพื่อให้การต้อนรับปฐมนิเทศ ทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรอย่างราบรื่นและเป็นรากฐานสู่ความสำเร็จในระยะยาว
- การฝึกอบรมด้านวิชาชีพ ค่านิยมองค์กร การเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง และจรรยาบรรณองค์กร โดยผู้เชี่ยวชาญจากทั้งในและนอกองค์กรเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงข้อมูลและทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศ
- ระบบพี่เลี้ยงการสอนงานและการให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมและสร้างศักยภาพความเป็นผู้นำ
- โครงการเรียนรู้งานข้ามสายงานเพื่อส่งเสริมความรู้การแบ่งปันและความร่วมมือ
- การมอบหมายงานที่ท้าทายด้วยทรัพยากรสำหรับการเรียนรู้และการสอนงานเพื่อส่งเสริมการเจริญเติบโต
- การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนสายงานเพื่อส่งเสริมเพิ่มพูนทักษะและกระตุ้นแรงบันดาลใจสร้างเครือข่ายรวมทั้งวิสัยทัศน์ในระยะยาวซึ่งเกิดจากการมองภาพที่กว้างขึ้น
- กระบวนการติดตามการพัฒนาบุคลากรเพื่อประเมินผลกระทบของโครงการการพัฒนาบุคลากรที่มีความสามารถและติดตามความคืบหน้าการพัฒนาบุคลากรเหล่านี้
- การฝึกอบรมแก่บุคลากรเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. แผนกำลังคนสำรอง

- มีแผนสำรอง ๕ ปี
- FTE ไม่เกินกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้เป็นของโรงพยาบาลเทพารักษ์ ที่มาจากกระทรวงสาธารณสุขกำหนด
- ภาระงานที่เกินกำลังคนที่มีอยู่

๒. การสืบทอดตำแหน่ง

องค์กรให้ความสำคัญกับการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Develop Path) การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งโดยระบุตำแหน่งงานที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตรวมถึงกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การพิจารณาการประเมินความสามารถศักยภาพที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจนและดำเนินการประเมินอย่างต่อเนื่องทุกปี



(นายพนพงษ์ พงศ์เลิศโกศล)

นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเทพารักษ์

ส่วนที่ ๕ แผนกำลังคน

๕.๑ วิเคราะห์ความต้องการและการขาดแคลนกำลังคนในทุกสาขาวิชาชีพ ตามกรอบ FTE ๒ / Service Based / ประชาชน

รพช.เทพารักษ์

สิงห์สงมาด้วย 2

โรงพยาบาลเทพารักษ์		๑๑ - 161		ข้อมูลส่วนราชการ					
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล (นายแพทย์) (ด้านเวชกรรม/ด้านสาธารณสุข/ด้านเวชกรรมป้องกัน)				เขต	๕				
				จังหวัด	นครราชสีมา				
				Code	27521				
				ทล.	รพช.เทพารักษ์				
				ขนาด	๕3				
				ขนาดเตียง Active bed	๐				
1.กลุ่มบริหารงานทั่วไป	27 - 35	2.กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์	3 - 3	3.กลุ่มงานทันตกรรม	5 - 6	4.กลุ่มงานเภสัชและ ผู้ตรวจการใช้ยา	4 - 4		
นักจัดการงานทั่วไป	1 - 1	นักเทคนิคการแพทย์		ทันตแพทย์		เภสัชกร			
รพ. การเงินและบัญชี/ช่างเทคนิคและบัญชี	4 - 5	นักเทคนิคการแพทย์ (พิเศษสาขาการแพทย์) ของโรงพยาบาลเทพารักษ์	3 - 3	ทันตแพทย์	2 - 2	เภสัชกร	2 - 2		
รพ. วิศวกร	2 - 2			นโรค สาธารณสุข (พิเศษสาขาผู้ดูแล) งานทันตสาธารณสุข	3 - 3	จ.เภสัชกร	2 - 2		
รพ. วิทยุโทรคมนาคม	4 - 5								
นายช่างเทคนิค									
รพ. วิศวกร (ช่างเทคนิค ช่างช่าง (M))	0 - 0								
หมายเหตุ : ค่ายงานสนับสนุนงานบริหารทั่วไป	16 - 22								
5.กลุ่มงานการแพทย์	3 - 3	6.กลุ่มงานโสตศอนาสิก	2 - 2	7.กลุ่มงานรังสีวิทยา	1 - 2	9.กลุ่มงานประกันคุณภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศ ทางการแพทย์	4 - 4	10.กลุ่มงานบริการ ผู้ป่วยฉุกเฉินและองค์รวม	14 - 22
นายแพทย์		นักโสตศอนาสิก		นักรังสีการแพทย์		นโรค สาธารณสุข		พยาบาลวิชาชีพ/นโรค สาธารณสุข	
นายแพทย์	3 - 3	นักโสตศอนาสิก (เฉพาะ)	2 - 2	นักรังสีการแพทย์/จ.รังสีการแพทย์	1 - 2	นโรค สาธารณสุข	1 - 1	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเภสัช	3 - 5
						นโรค คอมพิวเตอร์	2 - 2	นโรค สาธารณสุข/งานสาธารณสุข	10 - 12
						นโรค สาธารณสุข (เวชปฏิบัติ)/จ.ร.เวชปฏิบัติ	1 - 1	นักวิชาการ/นักวิชาการวิชาชีพ	1 - 1
						นักวิจัยและบริหาร	0 - 0		
8.กลุ่มงานบรรณารักษ์/ฟื้นฟู	2 - 3								
นักบรรณารักษ์/นักกายภาพบำบัด									
นักบรรณารักษ์	0 - 0								
นักกายภาพบำบัด	2 - 3								
ช่างภาพและกราฟิก	0 - 0								
จ.น. องค์กรสนับสนุน (เฉพาะ) (M)									

ร่าง พ.ร.บ. ฉบับที่ ๒

หน้า ๒๑ จาก ๒๒

11. คณะกรรมการ	24 - 25
ผู้พิพากษา	

จำนวนภาคผู้ประกอบ	6 - 7	จำนวนภาคผู้ประกอบ ผู้พิพากษาชั้นและนิติเวช	12 - 21	จำนวนภาคผู้ประกอบ	10 - 20	จำนวนภาคผู้ประกอบ	0 - 8
ภาคประชาสังคม		ภาคประชาสังคม		ภาคประชาสังคม		ภาคประชาสังคม	
ภาคประชาสังคม ภาคเกษตร	4 - 7	ภาคประชาสังคม ภาคเกษตร	9 - 18	ภาคประชาสังคม ภาคเกษตร	10 - 20	ภาคประชาสังคม ภาคเกษตร	0 - 8
		ภาคประชาสังคม ภาคเกษตร	3 - 3				

จำนวนภาคผู้ประกอบ และวิชาชีพผู้ประกอบ	0 - 7	จำนวนภาคผู้ประกอบ การสืบเชื้อสายและงานเฉพาะ	0 - 1	จำนวนภาคผู้ประกอบ	5 - 9	จำนวนภาคผู้ประกอบ	0 - 1	จำนวนภาคผู้ประกอบ และภาคผู้ประกอบ	3 - 3
ภาควิชาชีพ		ภาควิชาชีพ		ภาควิชาชีพ		ภาควิชาชีพ		ภาควิชาชีพ	
ภาควิชาชีพ ภาคเกษตร	1 - 7	ภาควิชาชีพ ภาคเกษตร	0 - 1	ภาควิชาชีพ ภาคเกษตร	2 - 4	ภาควิชาชีพ	1 - 1	ภาควิชาชีพ	3 - 3

ฉบับนี้ มีจำนวนผู้ประกอบ ๑๒ คน ประกอบด้วย ภาคประชาสังคม ๑๒ คน

ศาสตราจารย์ ดร. ...
 (นายวิชาญ วัฒนศิริ)
 ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
 ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
 ผู้รับฟังข้อคิด

ศาสตราจารย์ ดร. ...
 (นายวิชาญ วัฒนศิริ)
 ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้ประสานงานโครงการวิจัยและพัฒนา
 ผู้รับฟังข้อคิด

ศาสตราจารย์ ดร. ...
 (นายวิชาญ วัฒนศิริ)
 ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้ประสานงานโครงการวิจัยและพัฒนา
 ผู้รับฟังข้อคิด

ศาสตราจารย์ ดร. ...
 (นายวิชาญ วัฒนศิริ)
 ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนา
 ปฏิบัติหน้าที่ผู้ประสานงานโครงการวิจัยและพัฒนา
 ผู้รับฟังข้อคิด

11	กลุ่มงานพยาบาล	24	30	19	5	0	
11.1	งานพยาบาลผู้ป่วยนอก	4	7	4	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	4	7	4	0	0	
11.2	งานการพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช	12	21	6	5	2	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	9	18	6	3	1	
	นักปฏิบัติการฉุกเฉินทางการแพทย์/จพ.สาธารณสุข(เวชกิจฉุกเฉิน)	3	3	0	2	1	
11.3	การพยาบาลผู้ป่วยใน	10	20	7	3	2	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	10	20	7	3	2	
11.4	การพยาบาลผู้ป่วยหนัก	0	8	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	0	8	0	0	0	
11.5	งานพยาบาลผู้ป่วยผ่าตัดและวิสัญญีพยาบาล	0	7	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	0	7	0	0	0	
11.6	งานพยาบาลหน่วยควบคุมการติดเชื้อและงานจ่ายกลาง	0	1	1	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	0	1	1	0	0	
11.7	งานการพยาบาลห้องคลอด	5	9	0	5	0	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	5	9	0	5	0	
11.8	งานวิจัยและพัฒนา	0	1	0	0	0	
	พยาบาลวิชาชีพ/พยาบาลเทคนิค	0	1	0	0	0	
12	กลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	3	3	1	2	1	
	แพทย์แผนไทย	3	3	1	2	1	
	จพ.สาธารณสุข(วุฒิป.การแพทย์แผนไทย)						

13	สายสนับสนุน(กลุ่มการพยาบาล)	0	12	13	0	0	
	ผู้ช่วยเหลือคนไข้	0	0	6	0	0	
	พนักงานเปล	0	0	3	0	0	
	พนักงานซักฟอก	0	0	2	0	0	
	พนักงานบริการ(จ่ายกลาง)	0	0	2	0	0	
14	สายสนับสนุนกลุ่มงานประกันสุขภาพ ยุทธศาสตร์และสารสนเทศทางการแพทย์	0	2	0	2	0	
	พนักงานบริการ	0	0	0	0	0	
	พนักงานบัตรรายงานโรค	0	0	0	2	0	
15	สายสนับสนุนกลุ่มงานเภสัชและคุ้มครองผู้บริโภค	0	2	2	0	0	
	พนักงานห้องยา	0	0	1	0	0	
	พนักงานบริการ	0	0	1	0	0	
16	สายสนับสนุนกลุ่มงานการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก	2	2	0	2	0	
	ผู้ช่วยแพทย์แผนไทย 370 ชม.	2	2	0	2	0	

๕.๓ แผนพัฒนาด้านวิชาการ ปี ๒๕๖๖

ลำดับ ที่	หลักสูตร(อบรมระยะสั้น/ตรี โท เอก/ผบต. ผบก./ อื่นๆ)/โครงการ	วิชาชีพ	จำนวน (คน)	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
๑	อบรมฟื้นฟูวิชาการด้านเภสัชกรรม เรื่อง ความคลาด เคลื่อนทางยา Medication error	เภสัชกร	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	เภสัชกรรม
๒	อบรมฟื้นฟูวิชาการด้านเภสัชกรรม เรื่อง อาการไม่พึง ประสงค์จากการใช้ยา Adverse drug reaction	เภสัชกร	๑	๕,๐๐๐.๐๐	เภสัชกรรม
๓	อบรมฟื้นฟูวิชาการด้านเภสัชกรรม เรื่อง ยาความเสี่ยงสูง High alert drug	เภสัชกร	๑	๕,๐๐๐.๐๐	เภสัชกรรม
๔	อบรมฟื้นฟูวิชาการด้านเภสัชกรรม สำหรับพยาบาล	เภสัชกร	๑	๕,๐๐๐.๐๐	เภสัชกรรม
๕	อบรมฟื้นฟูวิชาการด้านการแพทย์	แพทย์	๑	๑๐,๐๐๐.๐๐	แพทย์
๖	อบรมการประกันคุณภาพทางห้องปฏิบัติการ ตาม มาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ MTC-LA-๐๘	นักเทคนิคการแพทย์	๑	๕,๐๐๐.๐๐	ชั้นสูต
๗	อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง เวชปฏิบัติฉุกเฉิน	พยาบาล	๑	๕๕,๐๐๐.๐๐	NSO
๘	อบรมการพยาบาลเฉพาะทาง การพยาบาลผู้ใหญ่	พยาบาล	๑	๕๕,๐๐๐.๐๐	NSO
๙	การอบรมด้านการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	พยาบาล	๒	๒๐,๐๐๐.๐๐	NSO
๑๐	การอบรมด้านการดูแลผู้ป่วย Palliative	พยาบาล	๑	๓๐,๐๐๐.๐๐	NSO
๑๑	อบรมหลักสูตรเวชปฏิบัติทั่วไปรักษาโรคเบื้องต้น	พยาบาล	๑	๕๕,๐๐๐.๐๐	บริการปฐมภูมิและองค์รวม
๑๒	อบรมหลักสูตรจิตเวชคลินิก	นักจิตวิทยา	๑	๕๐,๐๐๐.๐๐	บริการปฐมภูมิและองค์รวม
๑๓	อบรมนักบริหารสาธารณสุข ระดับต้น	นักเทคนิคการแพทย์	๑	๓๐,๐๐๐.๐๐	รพ.
๑๔	อบรมนักบริหารสาธารณสุข ระดับกลาง	พยาบาล	๑	๓๐,๐๐๐.๐๐	รพ.
๑๕	อบรมพนักงานขับรถพยาบาล	พนักงานขับรถ	๒	๕,๐๐๐.๐๐	งานยานพาหนะ
๑๖	อบรมผู้ดูแลระบบแม่ข่าย	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๑	๑๕,๐๐๐.๐๐	นวก.คอมฯ
รวมทั้งสิ้น				๓๘๕,๐๐๐.๐๐	