แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลสังคม สำนักงานสาธารณสุขหนองคาย

แผนระยะยาว ๕ ปี ระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๗๐

๑. พัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังให้มีจำนวนเพียงพอ ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล ลดขั้นตอนและเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร

๑.๑ การสรรหาและบริหารอัตรากำลังให้มีความเพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์ ตาม FTE ของกระทรวงสาธารณสุข

- พัฒนาต่อยอดระบบบริหารจัดการบุคลากร การสรรหา/ว่าจ้างบุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วและพอเพียงต่อภารกิจ โดยการกำหนดยุทธศาสตร์กรอบอัตรากำลังระยะสั้นและระยะยาว
- วางแผนการพัฒนาอัตรากำลังสำรอง ด้วยการวางแผนการคัดเลือกบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการสอบขึ้นทะเบียนบุคลากรตามแผนปีละ ๒ ครั้ง โดยสำรองอัตรากำลังประมาณ ๒-๓ เท่าของความต้องการ เพื่อให้สามารถเรียกอัตรากำลังเพื่อทดแทนหรือปฏิบัติงานได้ทันท่วงที
- พัฒนาต่อยอดระบบทดแทนอัตรากำลังและการประกันการขาดอัตรากำลัง ให้สามารถมีบุคลากรทดแทนภายในระยะเวลา ๑๕ วันทำการ โดยใช้กระบวนการ Lean มาพัฒนา ขั้นตอนการสรรหา/ว่าจ้างทดแทนบุคลากร

๑.๒ การกำหนดลักษณะงาน (Job Description) และคุณลักษณะจำเพาะของบุคลากรทุกตำแหน่ง (Job Specification) ให้มีความชัดเจน สามารถนำมาต่อยอดสู่การเสริมสร้างสมรรถนะให้มีความเหมาะสมและเชี่ยวชาญเฉพาะทาง รองรับการเติบโตสู่องค์กรสมรรถนะสูง

๑.๓ ส่งเสริมการคงอยู่ของอัตรากำลัง โดยเฉพาะกลุ่มวิชาชีพเฉพาะทางและกลุ่มวิชาชีพที่มีองค์ความรู้จำเพาะ

- สร้างแรงจูงใจในการสรรหาและการคงอยู่ของบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตามลักษณะงาน การพิจารณาความก้าวหน้าและการเข้าสู่ตำแหน่งอย่างโปร่งใสตามหลักเกณฑ์
- กำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากรทางการแพทย์ (career path) ของทุกระดับ
- พิจารณาให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สูงกว่าค่าตอบแทนพื้นฐานภาครัฐ โดยอ้างอิงกับผลสัมฤทธิ์ของงาน ภายใต้ระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาล

๒. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมทั้งด้านการบริการทางการแพทย์ ทักษะบริการอย่างมืออาชีพ ทักษะสากล และแนวคิดด้านคุณธรรม

๒.๑ การบริหารจัดการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

- ปรับรูปแบบคณะกรรมการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีความคล่องตัวสูง ดำเนินงานแบบบูรณาการในการวางแผน ติดตามและกำกับการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

- จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ทุกตำแหน่งและทุกวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขา ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ติดตามและปรับแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายในและภายนอกโรงพยาบาลอย่างเป็นปัจจุบัน

- พัฒนาระบบการพิจารณาคัดเลือกบุคลากร การสอบสัมภาษณ์ และการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการเข้ารับการพัฒนาศักยภาพ ในรูปแบบการดำเนินงานของคณะกรรมการที่บูรณาการการทำงานร่วมกัน

๒.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรตามวิสัยทัศน์

- กำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากร(Competency) ให้สอดคล้องกับลักษณะงาน (Job Description) เพื่อบรรลุเป้าหมายในแต่ละกลยุทธ์ ตอบรับการขยายขอบเขตบริการตามภารกิจในปัจจุบันและอนาคต

- พัฒนาทักษะและสมรรถนะบุคลากรทุกวิชาชีพให้มีความพร้อมด้านการแพทย์ตอบรับการเป็นโรงพยาบาลระดับ ๖๐ เตียง โดยกำหนดแผนการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล พัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายโรงพยาบาล เช่น โรงพยาบาลสมเด็จพยุพระราชท่าบ่อ โรงพยาบาลหนองคาย โรงพยาบาลอุดรธานี เป็นต้น

- พัฒนาสมรรถนะรายบุคคลให้มีความพร้อมทั้งด้านทักษะบริการอย่างมืออาชีพ แนวคิดด้านคุณธรรม และทักษะสากล เช่น ภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ การจัดการวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นและวัฒนธรรมสากล เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน โดยพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่าย และสถาบันการศึกษาในเขตพื้นที่

- ตามยุทธศาสตร์ของเป็นหลักสูตร เร่งด่วน และการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศของโรงพยาบาลเป็นหลักสูตร ระยะยาว

๓. พัฒนาต่อยอดมาตรฐานการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรในเครือข่ายสุขภาพ โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการพัฒนาการฝึกอบรมร่วมกัน จนเกิดเป็นองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับจากภายนอกโรงพยาบาล

๓.๑ พัฒนาหน่วยงานและคณะกรรรมการด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในโรงพยาบาลให้เป็นกระบวนกร/วิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถในการถ่ายทอดกิจกรรมและมีองค์ความรู้เป็นที่ยอมรับจากภายนอกโรงพยาบาล

- บูรณาการกระบวนกร/วิทยากรของโรงพยาบาลจนเกิดองค์ความรู้ที่เป็นอัตลักษณ์ของโรงพยาบาลสังคม

- จัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่บริหารจัดการการฝึกอบรมภายในโรงพยาบาลและเครือข่ายอย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในกลุ่มเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรภายในโรงพยาบาล โดยอาศัยความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการพัฒนาการฝึกอบรมร่วมกัน

- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมสมรรถนะทางการแพทย์ที่สำคัญ เช่น ACLS, ATLS, NCPR ในทุกหน่วยงาน กำหนดให้แต่ละสาขามีหลักสูตรอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อยกระดับการบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐาน

- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะด้านการบริหารและการจัดการ เช่น ความรู้ด้านระเบียบราชการ, หลักสูตรสำหรับผู้บริหารทุกระดับ (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง) เพื่อตอบรับการเป็นองค์กรธรรมมาภิบาลและสมรรถนะสูง

- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมด้านจิตบริการ ทักษะบริการอย่างมืออาชีพและแนวคิดด้านคุณธรรม เช่น จิตวิวัฒน์และสุนทรียสนทนา, รักเหนือรักในระดับศีล๕, หลักสูตร ESB, เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลคุณธรรมและเป็นมิตรกับผู้รับบริการ

- กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมทักษะสากล เช่น หลักสูตรภาษาอังกฤษ, การใช้คอมพิวเตอร์, สารสนเทศ, การศึกษาวัฒนธรรม เพื่อการเป็นโรงพยาบาลทันสมัยและตอบรับการก้าวสู่ความเป็นสากล

๓.๓ พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรภายในเครือข่ายสุขภาพ

- จัดตั้งคณะกรรมการหรือหน่วยงานที่บริหารจัดการการฝึกอบรมระหว่างหน่วยงานในเครือข่ายสุขภาพและชุมชนอย่างเป็นระบบ มีการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงในกลุ่มเป้าหมาย ติดตามและประเมินผลการอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ

- ต่อยอดขยายการฝึกอบรมภายในโรงพยาบาลไปยังหน่วยงานในเครือข่ายสุขภาพและชุมชน เช่น รพ.สต. รพช. อสม. ผู้นำชุมชน เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงศักยภาพและระบบบริการ

- พัฒนาการฝึกอบรมหลักสูตรเฉพาะที่เป็นความต้องการของเครือข่าย เช่น การฟื้นฟูความรู้หน่วยกู้ชีพ, การพัฒนาศักยภาพบุคลากรใน รพ.สต. รพช. อสม. เป็นต้น

๓.๔ จัดทำมาตรฐานการฝึกอบรม และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการสอบประเมินสมรรถนะทุกปี โดยการประสานความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น การมี CNEU ของสภาการพยาบาล

๓.๕ สร้างสรรค์ความเป็นเลิศของบุคลากรผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น สร้างระบบ Data center E-Learning, สร้างระบบ E-Learning ผ่าน Internet, สร้างระบบสอบวัดความรู้และทักษะของบุคลากรทุกระดับ ทาง Internet

๔. พัฒนาโครงสร้างอัตรากำลังในกลุ่มวิชาชีพสำคัญ รองรับการขยายบริการสู่การเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ ให้บริการเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา

- พัฒนากระบวนการเพื่อเข้าสู่กระบวนการรับรองการเป็นศูนย์ฝึกอบรมแพทย์เพิ่มพูนทักษะ พัฒนาอัตรากำลังแพทย์ทั่วไป แพทย์ใช้ทุนให้เพียงพอต่อการบริการ
- พัฒนาอัตรากำลังของแพทย์เวชศาสตร์ครอบครัวเพื่อรองรับการพัฒนากลุ่มภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ
- พัฒนาแพทย์เฉพาะทางสาขาหลักและสาขารอง เพิ่มอัตรากำลังและสมรรถนะรองรับการเป็นโรงพยาบาลขนาด ๖๐ เตียงภายในระยะเวลา ๕ ปี
- พัฒนาพยาบาลเฉพาะทางตอบสนองการพัฒนาทางยุทธศาสตร์ในทุกกลุ่มภารกิจทั่งด้านอัตรากำลังและสมรรถนะ ภายในระยะเวลา ๕ ปี
- พัฒนาอัตรากำลังและสมรรถนะของวิชาชีพทั่วไปและวิชาชีพเฉพาะทาง ให้เพียงพอต่อการบริการการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์
- พัฒนาอัตรากำลังและสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุน ให้เพียงพอต่อการบริการการพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์
- พัฒนาอัตรากำลังและสมรรถนะของบุคลากรด้านการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ผสมผสาน เพื่อพัฒนาโรงพยาบาลการแพทย์ผสมผสานคู่ขนานกับโรงพยาบาลหลัก

(นายบรรจบ อุบลแสน)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังคม