

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ให้เป็น “โรงพยาบาลชุมชนที่มีมาตรฐาน บริการให้ประชาชนสุขภาพดี ภาครัฐมีส่วนร่วม” ภายใต้

พันธกิจ

๑. จัดระบบบริการสุขภาพให้ได้ มาตรฐาน
๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพ
๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและ ภาครัฐเครือข่าย
๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพสู่องค์กรธรรมาภิบาล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้ มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมป้องกันและควบคุม โรคโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาครัฐเครือข่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการ เรียนรู้เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน

และยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ องค์กรธรรมาภิบาล ดังนั้นเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้สำเร็จผล โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ กพ. ดังนี้

วิสัยทัศน์

บริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน

พันธกิจ

๑. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
๒. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาและเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส สอดคล้องกับทิศทางองค์กร เป็นที่ ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์มีระบบสารสนเทศบุคลากรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้เป็น ฐานข้อมูลในการ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันของบุคลากร เพื่อบรรลุ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และมีความ ผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน HR Scorecard ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลบึงบูรพ์สามารถบริหารและพัฒนา กำลังคนสอดคล้องกับ ทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่ เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจองค์กร ๑.๑.๒ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มี ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติงาน
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันสำหรับการ ตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน ๒.๑.๒มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ ครบถ้วน และทันสมัย ๒.๑.๓มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับ การ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ ได้รับ ผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๔ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของ การ บริหารทรัพยากร บุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพจน เป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ร้อยละ ความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ๓.๑.๓ร้อยละ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการ พัฒนา บุคลากรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ๓.๑.๔ร้อยละ ความสำเร็จของการพัฒนาระบบการ จัดการ ความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นใน การขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับ ผิด ด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใส ใน การบริหารทรัพยากรบุคคล

<p>มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และ ความสมดุลของ ชีวิตการ ทำงาน</p>	<p>๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาล บึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร</p>	<p>๕.๑.๑ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการ ปรับปรุง ระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม</p> <p>๕.๑.๒ จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่ กฎหมาย กำหนด</p> <p>๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน</p>
--	---	---

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล ส่วนราชการ(HR Scorecard)ไว้ ๕ มิติคือ

- ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)
- ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)
- ๓) มิติ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)
- ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบ การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)
- ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้

ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากร บุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จ ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ.กำหนด ในการ ติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ.ยัง กำหนดให้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ส่วนราชการเสนอ ก.พ.ในเดือนตุลาคมของทุก ปี นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้ บุคคลมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธี ปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมี ผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทาย ที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ดังนี้

- ๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำ องค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร
- ๒) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ
- ๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร
- ๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากร สามารถให้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กร

บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

๕) การสร้างสภาพแวดล้อม สนับสนุนบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. และสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบึงบูรพ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

กรอบมาตรฐานความสำเร็จ

กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน(HR Scorecard) ของ ก.พ.ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ ๕ มิติ

(๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment)

(๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

(๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

(๔) มิติความพร้อมรับ ผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability)และ

(๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต และการทำงาน(Quality of work Life) โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานใน แต่ละมิติมีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัยประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่๑ มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและ สนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมี ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน(Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่๓ มีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ(Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีผลสร้างความต่อเนื่องในการ บริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากร บุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหา คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากร บุคคล อื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรงทันสมัย และ นำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรและกระบวนการ บริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดความคุ้มค่า(Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ บริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการ ด้าน การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจ ของส่วน ราชการ(Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงาน โครงการและ มาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(Performance Management) ที่เน้น ประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความ แตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและ ผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้อง ดำเนินการตาม ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจน การดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและ หลัก สิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้อ กำหนดให้ ความพร้อมรับผิดด้านบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนมี การนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะ ส่งเสริมให้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตาม กฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการ และ ผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๓.๑ ขั้นตอน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีทิศทางบริหารจัดการที่ สอดคล้องตาม เจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตาม วัตถุประสงค์การ พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหาร ทรัพยากร บุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๓.๒ วิธีการจัดทำ ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหาร ทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการและลูกจ้าง สามารถปฏิบัติราชการได้ อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการ บริหารทรัพยากรบุคคลตาม แนวทางการ HR Scorecard ของก.พ. โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้กำหนดกิจกรรมใน การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางวิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
ทบทวน สถานการณ์ การ บริหารทรัพยากร บุคคล	-เพื่อรับรู้ถึงสภาพ ปัญหา ด้านการ บริหารทรัพยากร บุคคลโรงพยาบาล บึงบูรพ์	-ศึกษา ทบทวน และ วิเคราะห์ บริบท สถานการณ์ และ ดำเนินการ จัดทำ โครงการ และเสนอ อนุมัติ ดำเนินการ	เอกสารรายงานการ บริหาร ทรัพยากร บุคคลตามระเบียบ ก.พ. -โครงการการ จัดทำ แผน ยุทธศาสตร์	-บันทึกอนุมัติ ดำเนินการ
การประเมิน สถานภาพปัจจุบัน ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้และเข้าใจความ คาดหวัง ของผู้มีส่วนได้ส่วน เสียกับการบริหาร ทรัพยากร บุคคล - เพื่อนำข้อมูลและ สารสนเทศที่ได้ไป	-การวิเคราะห์และ ประเมินสถานภาพ การบริหาร ทรัพยากร บุคคล	-PPT การนำเสนอ มาตรฐาน ความสำเร็จการ บริหารทรัพยากร บุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และกระบวนการ	-รายงานผลการ วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม ภายนอกและ ภายในการ บริหาร ทรัพยากรบุคคล

	ใช้ในการ กำหนด ทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับ สถานภาพและ บริบทสถานการณ์		จัดทำยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามแนวทางHR Scorecard - SWOT Analysis - แบบประเมิน สถานภาพการ	
การจัดทำแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคล	-ยกร่างแผน ยุทธศาสตร์การ บริหารทรัพยากร บุคคลตาม แนวทาง HR Scorecard	ประชุมคณะทำงาน ยกร่างแผน ยุทธศาสตร์ ประมาณ ๓ ครั้ง	-กำหนดประเด็น ยุทธศาสตร์ -การ วิเคราะห์ ปัจจัย ภายนอกและ ภายในที่มีอิทธิพล ต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล - แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	-แผน ยุทธศาสตร์ การ บริหาร ทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยทิศ ทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ประเด็น ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตาม ประเด็น ยุทธศาสตร์ ตัวชี้วัด และ แผนงาน โครงการรองรับ
นำร่างแผน ยุทธศาสตร์เสนอ ต่อ ที่ประชุม คณะกรรมการ บริหารเพื่อ พิจารณา	-เพื่อพิจารณาให้ ความเห็น	-นำเสนอร่างแผน ยุทธศาสตร์ต่อที่ ประชุม	-PPT กระบวนการ จัดทำวิธีการ ผล การวิเคราะห์และ ร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยสรุป ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด	-ร่างแผน ยุทธศาสตร์ บริหาร ทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบึง บูรพ
นำแผนสู่การปฏิบัติ	-เพื่อขับเคลื่อนแผน ยุทธศาสตร์การ บริหาร ทรัพยากร บุคคลสู่การปฏิบัติ	-นำร่างแผน ยุทธศาสตร์เสนอที่ ประชุม คณะกรรมการ บริหารและเสนอ ผู้อำนวยการ - ประกาศใช้ - เผยแพร่และ ประชาสัมพันธ์	PPT และเอกสาร แผนยุทธศาสตร์ การบริหาร ทรัพยากรบุคคลที่ ผ่านความเห็นชอบ จากคณะ กรรมการบริหาร	-แผน ยุทธศาสตร์ บริหาร ทรัพยากร บุคคล โรงพยาบาล บึง บูรพ

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบึงบูรพ์

โรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มาแล้ว ๑๒ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นต้นมาและมีการทบทวนการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์ทุกปีเพื่อการปรับปรุงให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลชุมชน ที่มีมาตรฐานบริการให้ประชาชนสุขภาพดี ภาครัฐมีส่วนร่วม” ภายใต้พันธกิจ ๔ ประการ กิจ ดังนี้ ๑. จัดระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพ ๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและภาคีเครือข่าย ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพสู่องค์กรธรรมาภิบาล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) เพิ่มและสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพทั้งเครือข่าย
- ๒) เพื่อให้มีการดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
- ๓) เพิ่มคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยทั้งเครือข่ายตามแนวทาง Service Plan
- ๔) เพิ่มความพึงพอใจผู้ให้และผู้รับบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรคโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) สร้างและขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายผ่านกลไก District Health System
- ๒) เพื่อลดอัตราป่วยด้วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
- ๓) สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและการเยียวยา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความ

ผาสูก

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) เพิ่มสมรรถนะบุคลากร
- ๒) ส่งเสริมการจัดการความรู้
- ๓) ส่งเสริมและธำรงบุคลากรให้อยู่อย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- ๑) ปลูกฝังวัฒนธรรมและส่งเสริมจริยธรรมที่ถูกต้องแก่บุคลากร
- ๒) เพิ่มประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ๓) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ ยอมรับและตรวจสอบได้

เป้าหมาย

๑. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
๒. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
๓. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

๑. มีแผนกำลังคนที่ระบุ ขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร
๒. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
๓. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง
๔. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

กิจกรรมโครงการ

๑. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
๒. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับ ทิศทางขององค์กร

เป้าหมาย ผู้บริหารสามารถบริหารและเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางของ องค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
๓. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนากุศลกรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร
๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการพยาบาลบึงบูรพ์
๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
๒. จัดกิจกรรมคุณภาพประจำทุกปี
๓. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ
๔. ประเมินสมรรถนะบุคลากร ๒ ครั้ง/ปีเพื่อการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สำหรับการใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาศูนย์บริการที่ครบถ้วนและทันสมัย
๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพัน กับองค์กร เป้าหมาย บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม
๒. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด
๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสอบสภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

๔. ค่ายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี
๖. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม โรงพยาบาลบึงบูรพ์
๗. กิจกรรม ๕ ส.ในหน่วยงาน และ Big cleaning day
๘. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๙. สำนักรวความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

อนุมัติ



(นายพิเชษฐ จงเจริญ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบูรพ์