



ที่ ศก ๐๐๓๒.๓๐๑/๑๒๐๗

โรงพยาบาลบึงบูรพ์ อำเภอบึงบูรพ์  
จังหวัดศรีสะเกษ ๓๓๒๒๐

๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งแผนพัฒนาศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗

เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนพัฒนาศาสตร์การบริหารทรัพยากรฯ จำนวน ๑ ชุด

โรงพยาบาลบึงบูรพ์ อำเภอบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ ขอส่งแผนพัฒนาศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ เพื่อใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลในปี ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชษฐ์ จงเจริญ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบูรพ์

โรงพยาบาลบึงบูรพ์  
กลุ่มงานบริหารทั่วไป  
โทร. ๐ ๔๕๖๘ ๙๓๑๗ ต่อ ๒๑๖

**แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์**  
**จังหวัดศรีสะเกษ ปีงบประมาณ 2567**

**บทสรุปผู้บริหาร**

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ให้เป็น “โรงพยาบาลชุมชนที่มีมาตรฐาน บริการให้ประชาชนสุขภาพดี ภาควิชามีส่วนร่วม” ภายใต้พันธกิจ 1. จัดระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน 2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพ 3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและภาคีเครือข่าย 4. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพสู่องค์กรธรรมาภิบาล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรคโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน และยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล ดังนั้นเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้สำเร็จผล โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้กำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามกรอบแนวทาง HR Scorecard ของ กพ. ดังนี้

**วิสัยทัศน์**  
บริหารบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลให้เป็นคนเก่ง เป็นคนดี มีความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน

**พันธกิจ**

1. เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาบุคลากร
2. พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความผูกพันของบุคลากร

**ประเด็นยุทธศาสตร์**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาและเสริมสร้างระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส สอดคล้องกับทิศทางองค์กร เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์มีระบบสารสนเทศบุคลากรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน HR Scorecard ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	1.1 โรงพยาบาลบึงบูรพ์สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร	1.1.1มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจองค์กร 1.1.2ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะและความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	1.2 โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง	1.2.1ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนและเข้าสู่ตำแหน่ง 1.2.2มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก 1.2.3มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1 ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	2.1.1มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน 2.1.2มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย 2.1.3มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ 2.1.4ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 3 ประสิทธิภาพผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล	3.1 บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	3.1.1มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3.1.2ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 3.1.3ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ 3.1.4ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	4.1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	4.1.1 มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง 4.1.2 จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตการทำงาน	5.1 บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร	5.1.1 จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม 5.1.2 จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด 5.1.3 จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

### แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

#### 1. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนราชการ(HR Scorecard)ไว้ 5 มิติคือ 1) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) 2) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) 3) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) 4) มิติความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ 5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนั้น ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ.กำหนด ในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ.ยังกำหนดให้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ.ในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้

บุคคลกรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร 6 ประการ ดังนี้ 1) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร 2) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ 3) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร 4) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนในองค์กรบรรลุดัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. และสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

### **กรอบมาตรฐานความสำเร็จ**

#### **กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน (HR Scorecard)**

ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือน(HR Scorecard)ของ ก.พ.ได้กำหนด กรอบมาตรฐานความสำเร็จไว้ 5 มิติ (1) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment ) (2) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) (3) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) (4) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล( HR Accountability)และ(5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน(Quality of work Life)

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติมีทั้งหมด 17 ปัจจัยประกอบด้วย

**มิติที่ 1** ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 1 มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ 2 มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน( Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ 3 มีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ( Talent Management)

ปัจจัยที่ 4 มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีผลสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด ( HR Transactional ) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ 5 กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ 6 มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ 7 สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดความคุ้มค่า(Value for Money)

ปัจจัยที่ 8 มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ ( HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ 9 การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ(Retention)

ปัจจัยที่ 10 ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ 11 การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management ) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ 12 การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน( Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตามดังนี้

ปัจจัยที่ 13 รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ 14 มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ 15 ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสู่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ 16 มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ 17 มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

## 2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

2.1 เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

2.2 เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ตามแนวทาง HR

Scorecard

## 3. กระบวนการทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

### 3.1 ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ 3 ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ 4 เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

### 3.2 วิธีการจัดทำ

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ คุ่มค่า และมีคุณธรรม โดยข้าราชการและลูกจ้างสามารถปฏิบัติราชการได้อย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทางการ HR Scorecard ของก.พ. โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้กำหนดกิจกรรมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

ตารางวิธีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ	เครื่องมือเอกสารที่ใช้	ผลผลิตที่ได้รับ
ทบทวนสถานการณ์การบริหารทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้ถึงสภาพปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์	-ศึกษา ทบทวนและวิเคราะห์บริบทสถานการณ์และดำเนินการจัดทำโครงการและเสนออนุมัติดำเนินการ	เอกสารรายงานการบริหาร ทรัพยากรบุคคลตามระเบียบ ก.พ. -โครงการการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	-บันทึกอนุมัติดำเนินการ
การประเมินสถานภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	-เพื่อรับรู้และเข้าใจความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการบริหารทรัพยากรบุคคล -เพื่อนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้ไปใช้ในการกำหนดทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานภาพและบริบทสถานการณ์	-การวิเคราะห์และประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	-PPT การนำเสนอมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard และกระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard -SWOT Analysis -แบบประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคล	-รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล



<p>การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>-ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard</p>	<p>-ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ 3 ครั้ง</p>	<p>-กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ -การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล -แบบฟอร์ม HR Scorecard Template</p>	<p>-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยทิศทางทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ</p>
<p>นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา</p>	<p>-เพื่อพิจารณาให้ความเห็น</p>	<p>-นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม</p>	<p>-PPT กระบวนการจัดทำวิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์โดยสรุป ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด</p>	<p>-ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์</p>
<p>นำแผนสู่การปฏิบัติ</p>	<p>-เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ</p>	<p>-นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและเสนอผู้อำนวยการ -ประกาศใช้ -เผยแพร่และประชาสัมพันธ์</p>	<p>PPT และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร</p>	<p>-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์</p>

## ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบึงบูรพ์

โรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีกำหนดดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มาแล้ว 8 ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ 2557 เป็นต้นมาและมีการทบทวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ทุกปีเพื่อการปรับปรุงให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลชุมชนที่มีมาตรฐาน บริการให้ประชาชนสุขภาพดี ภาคีมีส่วนร่วม” ภายใต้พันธกิจ 4 ประการ กิจ ดังนี้

1. จัดระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน
2. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพ
3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและภาคีเครือข่าย
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยกำหนดยุทธศาสตร์ขับเคลื่อน 4 ยุทธศาสตร์ คือ

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย  
**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

- 1) เพิ่มและสร้างความยั่งยืนของการพัฒนาคุณภาพทั้งเครือข่าย
- 2) เพื่อให้มีการดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์
- 3) เพิ่มคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วยทั้งเครือข่ายตามแนวทาง Service Plan
- 4) เพิ่มความพึงพอใจผู้ให้และผู้รับบริการ

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** ส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรคโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

- 1) สร้างและขยายความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายผ่านกลไก District Health System
- 2) เพื่อลดอัตราป่วยด้วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
- 3) สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและการเยียวยา

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

- 1) เพิ่มสมรรถนะบุคลากร
- 2) ส่งเสริมการจัดการความรู้
- 3) ส่งเสริมและธำรงบุคลากรให้อยู่อย่างมีความสุข

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์**

- 1) ปลุกฝังวัฒนธรรมและส่งเสริมจริยธรรมที่ถูกต้องแก่บุคลากร
- 2) เพิ่มประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- 3) เพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

## ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

### ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความโปร่งใส เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

#### เป้าหมาย

1. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารและพัฒนากำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร
2. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารกำลังคนที่มีทักษะและสมรรถนะสูง
3. โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารทรัพยากรบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล

#### ตัวชี้วัด

1. มีแผนกำลังคนที่ระบุ ขนาดและสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจขององค์กร
2. ร้อยละของข้าราชการและลูกจ้างที่ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
3. ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและพัฒนาข้าราชการเพื่อวางแผนทดแทนการเข้าสู่ตำแหน่ง
4. มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ

#### กิจกรรมโครงการ

1. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
2. ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการการบริหารทรัพยากรบุคคล
3. ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพในงานและกระตุ้นให้มีการสร้างนวัตกรรม

### ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

#### เป้าหมาย

ผู้บริหารสามารถบริหารและเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

#### ตัวชี้วัด

1. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
3. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์

## กิจกรรมโครงการ

1. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน
2. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูคลากร
3. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลบึงบูรพ์

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

### เป้าหมาย

1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
2. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

### ตัวชี้วัด

1. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
3. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

## กิจกรรมโครงการ

1. จัดกิจกรรมการจัดการความรู้ในกลุ่มโรคที่เป็นจุดเน้นของโรงพยาบาล
2. จัดกิจกรรมคุณภาพประจำทุกปี
3. จัดประชุมวิชาการในกลุ่มโรคและหัตถการที่สำคัญ
4. ประเมินสมรรถนะบุคลากร 2 ครั้ง/ปีเพื่อการพัฒนา

## ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สำหรับการใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### เป้าหมาย

1. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

### ตัวชี้วัด

1. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
2. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาคูบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย

3. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีผู้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

#### กิจกรรมโครงการ

1. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
2. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

**ยุทธศาสตร์ที่ 5** เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

#### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความผูกพันกับองค์กร

#### เป้าหมาย

บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร

#### ตัวชี้วัด

1. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม
2. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด
3. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

#### กิจกรรมโครงการ

1. โครงการตรวจสอบสภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
2. โครงการองค์กรไร้พุง
3. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่
4. ค่าใช้จ่ายเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ
5. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี
6. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม โรงพยาบาลบึงบูรพ์
7. กิจกรรม 5 ส.ในหน่วยงาน และ Big cleaning day
8. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะดวก สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
9. สืบหาความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

อนุมัติ



(นายพิเชษฐ์ จงเจริญ)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบูรพ์