



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป โรงพยาบาลบึงบูรพ์ โทร. ๐ ๔๕๖๘ ๙๐๔๓

ที่ ศก ๐๐๓๓.๓๐๑/๑๗๑๖ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ และเผยแพร่ผ่าน
เว็บไซต์โรงพยาบาลบึงบูรพ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ตามข้อกำหนดการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้กำหนด MOIT๖ ผู้บริหาร แสดงนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยให้หน่วยงานมีการจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีการเผยแพร่

คณะกรรมการบริหารคณะกรรมการบริหารและพัฒนาบุคลากร และงานการเจ้าหน้าที่
จึงเรียนเสนอมาเพื่อ

- พิจารณาขออนุมัติแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - ขออนุมัติเผยแพร่ทาง website
- จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาอนุมัติ

(นางวิไลพร ปุลา)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

อนุมัติ

(นายพิเชฐ จงเจริญ)
นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบูรพ์

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ จังหวัดศรีสะเกษ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นทิศทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ให้เป็น “โรงพยาบาลชุมชนที่มีมาตรฐาน บริการให้ประชาชนสุขภาพดี ภาควิชามีส่วนร่วม” ภายใต้พันธกิจ ๑. จัดระบบบริการสุขภาพให้ได้มาตรฐาน ๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการดูแลสุขภาพ ๓. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรและภาคีเครือข่าย ๔. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การเงินการคลังอย่างมีประสิทธิภาพสู่องค์กรธรรมาภิบาล โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อน ๔ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อความปลอดภัยในการดูแลสุขภาพ ผู้ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรคโดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่าย ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน และยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาล ดังนั้นเพื่อขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ให้สัมฤทธิ์ผล 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 เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารกำลังคนสอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ โรงพยาบาลบึงบูรพ์มีระบบสารสนเทศบุคลากรที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สำหรับใช้เป็นฐานข้อมูลในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรและความผูกพันของบุคลากร เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพัน และมีความผูกพันต่อองค์กร

แนวทางปฏิบัติเพื่อบรรลุทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน HR Scorecard ดังนี้

มิติ	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ สามารถบริหารและพัฒนา กำลังคนสอดคล้องกับ ทิศทางขององค์กร	๑.๑.๑มีแผนกำลังคนที่ระบุ “ขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจองค์กร ๑.๑.๒ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะ และความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน
	๑.๒ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีระบบบริหารกำลังคนที่มี ทักษะและสมรรถนะสูง	๑.๒.๑ระดับความสำเร็จของการวางแผนการสร้างและ พัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนและเข้าสู่ตำแหน่ง ๑.๒.๒มีแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของ บุคลากรที่มีสมรรถนะสูงหรือข้าราชการในสายงานหลัก ๑.๒.๓มีแผนพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทุกระดับ
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของ การบริหารทรัพยากรบุคคล	๒.๑ ผู้บริหารมีสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบันสำหรับใช้ในการ ตัดสินใจด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑.๑มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง และเป็นปัจจุบัน ๒.๑.๒มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วน และทันสมัย ๒.๑.๓มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการ ตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ได้รับ ผลกระทบได้ตรวจสอบ ๒.๑.๔ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๓ ประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๓.๑ บุคลากรมีความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพจน เป็นที่ยอมรับ	๓.๑.๑มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓.๑.๒ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร ๓.๑.๓ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการ พัฒนากุศลกรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ ๓.๑.๔ร้อยละความสำเร็จของการพัฒนาระบบการ จัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นใน การขับเคลื่อนพันธกิจ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด ด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล	๔.๑ กระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลมีความ โปร่งใสเป็นที่ยอมรับ	๔.๑.๑มีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอย่างทั่วถึง ๔.๑.๒จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่โปร่งใสใน การบริหารทรัพยากรบุคคล
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิตและ ความสมดุลของชีวิตการ ทำงาน	๕.๑ บุคลากรโรงพยาบาล บึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความผูกพันกับองค์กร	๕.๑.๑จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุง ระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม ๕.๑.๒จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมาย กำหนด

		๕.๑.๓ จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน
--	--	--

แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๑. หลักการและเหตุผล

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น ก.พ. จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ มาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล โดยได้ออกระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนราชการ(HR Scorecard)ไว้ ๕ มิติคือ ๑) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ๒) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) ๓) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) ๔) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ ๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากนี้ ก.พ. ยังได้กำหนดระเบียบ ก.พ.ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ ก.พ.กำหนด ในการติดตามการดำเนินงานของส่วนราชการ ก.พ.ยังกำหนดให้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอ ก.พ.ในเดือนตุลาคมของทุกปี

นโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำใ้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความสุข ซึ่งเกี่ยวข้องกัวิธีปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร ๖ ประการ ดังนี้ ๑) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร ๒) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ ๓) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร ๔) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ๕) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนบุคลากรที่หลากหลาย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จการบริหารทรัพยากรบุคคลของ ก.พ. และสอดคล้องกับทิศทางการทำงานของโรงพยาบาลบึงบูรพ์ โรงพยาบาลบึงบูรพ์ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อไป

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) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล(HR Accountability)และ(๕) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน(Quality of work Life)

โดยในแต่ละมิติได้กำหนดปัจจัยหรือดัชนีชี้วัดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นกรอบมาตรฐานในแต่ละมิติมีทั้งหมด ๑๗ ปัจจัยประกอบด้วย

มิติที่ ๑ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ หมายถึง การที่ส่วนราชการและจังหวัดมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๑ มีนโยบายแผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่ ๒ มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน(Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่างความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

ปัจจัยที่ ๓ มีนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดให้ได้มา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและปฏิบัติที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ(Talent Management)

ปัจจัยที่ ๔ มีแผนการสร้างและแผนพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและปฏิบัติงานทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัด (HR Transactional) มีลักษณะดังนี้

ปัจจัยที่ ๕ กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่นการสรรหาคัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล อื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

ปัจจัยที่ ๖ มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการและจังหวัดได้จริง

ปัจจัยที่ ๗ สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการมีความเหมาะสมและสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดความคุ้มค่า(Value for Money)

ปัจจัยที่ ๘ มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ ๓ ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่ ๙ การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจของส่วนราชการ(Retention)

ปัจจัยที่ ๑๐ ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานต่อนโยบายแผนงานโครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๑ การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๒ การมีระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพประสิทธิผล และความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ ๔ ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการจะต้องดำเนินการตาม ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๓ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรมและหลักสิทธิมนุษยชน

ปัจจัยที่ ๑๔ มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิด้านบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล **มิติที่ ๕** คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึงการที่ส่วนราชการมีนโยบายแผนงานโครงการ และมาตรการซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

ปัจจัยที่ ๑๕ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมาสูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยที่ ๑๖ มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย ซึ่งเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

ปัจจัยที่ ๑๗ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการกับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานและในระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง

๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๒.๑ เพื่อประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๒.๒ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ตามแนวทาง HR Scorecard

๓. กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๓.๑ ขั้นตอน

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีทิศทางบริหารจัดการที่สอดคล้องตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ รวมทั้ง สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โรงพยาบาลบึงบูรพ์จึงได้ดำเนินการโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์ เพื่อกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard โดยกำหนดขั้นตอนการจัดทำ ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ทบทวนสถานการณ์ HR

ขั้นตอนที่ ๒ วิเคราะห์ประเมินสถานภาพ

ขั้นตอนที่ ๓ ยกร่างแผนยุทธศาสตร์

ขั้นตอนที่ ๔ เสนอคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล

๓.๒ 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 -แบบประเมินสถานภาพการ	-รายงานผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในการบริหารทรัพยากรบุคคล

			บริหารทรัพยากรบุคคล	
การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล	-ยกร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard	-ประชุมคณะทำงานยกร่างแผนยุทธศาสตร์ประมาณ ๓ ครั้ง	-กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ -การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายในที่มีอิทธิพลต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล -แบบฟอร์ม HR Scorecard Template	-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยทิศทางบริหารทรัพยากรบุคคลประเด็นยุทธศาสตร์เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ตัวชี้วัดและแผนงานโครงการรองรับ
นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเพื่อพิจารณา	-เพื่อพิจารณาให้ความเห็น	-นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อที่ประชุม	-PPT กระบวนการจัดทำวิธีการ ผลการวิเคราะห์และร่างแผนยุทธศาสตร์โดยสรุปประกอบด้วยยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด	-ร่างแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์
นำแผนสู่การปฏิบัติ	-เพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลสู่การปฏิบัติ	-นำร่างแผนยุทธศาสตร์เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและเสนอผู้อำนวยการ -ประกาศใช้ -เผยแพร่และประชาสัมพันธ์	PPT และเอกสารแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร	-แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลบึงบูรพ์

โรงพยาบาลบึงบูรพ์ ได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และมีกำดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์มาแล้ว ๘ ปี เริ่มตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นต้นมาและมีการทบทวนการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ทุกปีเพื่อการปรับปรุงให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และบรรลุวิสัยทัศน์ “โรงพยาบาลชุมชนที่มีมาตรฐาน บริการให้ประชาชนสุขภาพดี 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) เพื่อลดอัตราการป่วยด้วยโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง
- ๓) สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยและการเยียวยา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มความผูกพันองค์กร และมีความผูกพัน

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 เป็นที่ยอมรับและตรวจสอบได้

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

ผู้บริหารสามารถบริหารและเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์
๓. ร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการต่อระบบการพัฒนาศูนย์บุคลากรของโรงพยาบาลบึงบูรพ์

กิจกรรมโครงการ

๑. จัดประชุมให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน
๒. มีการสรุปผลกิจกรรมโครงการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร
๓. ประเมินความพึงพอใจของข้าราชการโรงพยาบาลบึงบูรพ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์ มีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

เป้าหมาย

๑. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
๒. พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด

๑. มีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๒. ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์

๓. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการจัดการความรู้ในองค์กรที่สอดคล้องกับความจำเป็นในการขับเคลื่อนเป้าหมาย และยุทธศาสตร์

กิจกรรมโครงการ

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือบุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน สำหรับการใช้ในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย

๑. ผู้บริหารมีสารสนเทศทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้องเป็นปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ
๓. ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ตัวชี้วัด

๑. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัยอยู่เสมอ
๒. มีฐานข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากรที่ครบถ้วนและทันสมัย
๓. มีการจัดเก็บหลักฐานหรือรายงานเกี่ยวกับการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ผู้ใช้ได้รับผลกระทบได้ตรวจสอบ

กิจกรรมโครงการ

๑. สร้างและพัฒนาระบบฐานข้อมูลของบุคลากรให้ครบถ้วนและทันสมัย
๒. กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบข้อมูลสารสนเทศทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างชัดเจน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความผูกพันและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

เพื่อบรรลุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ คือ บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีที่มีความผูกพันกับองค์กร

เป้าหมาย

บุคลากรโรงพยาบาลบึงบูรพ์มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความผูกพันกับองค์กร

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อการปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อม
๒. จำนวนสวัสดิการนอกเหนือจากสิ่งที่กฎหมายกำหนด
๓. จำนวนกิจกรรมหรือโครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

กิจกรรมโครงการ

๑. โครงการตรวจสอบสภาพเจ้าหน้าที่ประจำปี
๒. โครงการองค์กรไร้พุง
๓. โครงการออกกำลังกายตามความชอบ ความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่

๔. ค่าเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ
๕. กิจกรรมประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตเจ้าหน้าที่ประจำปี
๖. โครงการประชุมวิชาการเรื่องการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม โรงพยาบาลบึงบอระเพ็ด
๗. กิจกรรม ๕ ส.ในหน่วยงาน และ Big cleaning day
๘. ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้มีความสะอาด สิ่งแวดล้อมให้สวยงาม
๙. สำรวจความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม

อนุมัติ



(นายพิเชษฐ จงเจริญ)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ(ด้านเวชกรรมป้องกัน) รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบอระเพ็ด





แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ตามประกาศสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เรื่อง แนวทางการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงาน

สำหรับหน่วยงานโรงพยาบาลบึงบูรพ์

แบบฟอร์มการขอเผยแพร่ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข	
ชื่อหน่วยงาน :โรงพยาบาลบึงบูรพ์ วัน/เดือน/ปี : ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ หัวข้อ: ขออนุมัติเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ รายละเอียดข้อมูล (โดยสรุปหรือเอกสารแนบ) - ขออนุมัติเผยแพร่แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ Linkภายนอก:โรงพยาบาลบึงบูรพ์ http://www.bbhos.com/ หมายเหตุ.....	
ผู้รับผิดชอบในการให้ข้อมูล  (นางวิไลพร ปุลา) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	ผู้อนุมัติรับรอง  (นางวิไลพร ปุลา) นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ วันที่ ๑๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
ผู้รับผิดชอบการนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่  (นายสมคิด พินธุนิบัติ) นักวิชาการคอมพิวเตอร์ วันที่ ๑๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗	อนุมัติ  (นายพิเชษฐ์ จงเจริญ) นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบึงบูรพ์